

# Jaarverslag

---

## 2022

### Duurzaamheid

We gaan voor  
toekomstbestendigheid

### Nieuwe strategie

Met nieuwe  
uitstraling

### Kengetallen

Balans per  
31 december 2022



Mediacollege Amsterdam



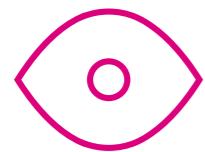
## Inhoudsopgave

---

Infographic MA in kaart	4	10. Nationaal Programma Onderwijs	60
1. Jaarbeeld 2022 door College van Bestuur	6	11. Kwaliteitsagenda	74
2. Jaarbeeld Raad van Toezicht	12	12. Stage	148
3. Onderwijs mbo	18	13. Duurzaamheid	152
4. Onderwijs vmbo	24	14. Partnerschappen	156
5. Studentenraad	44	15. Innovatie vanuit onze practoraten	158
6. Ondernemingsraad	46	16. Human resources	162
7. Examencommissie	48	17. Rijke en veilige leeromgeving	168
8. MA Maatwerk	50	18. Kwaliteitsbeleid	170
9. Jongeren en jongvolwassenen in een kwetsbare positie	56	19. Finance & Control	174

## Infographic MA in kaart

- Mediacollege is een vakschool met creatieve mbo-opleidingen (BOL) en een vmbo-school met het profiel MVI (media, vormgeving, ICT).
- MA volgt de branchecode goed bestuur mbo, hierop zijn geen afwijkingen geweest.
- **Juridische structuur:** Stichting Media Amsterdam
- **Organisatiestructuur:** tweehoofdig CvB (sinds maart 2022) met RvT, organisatie bestaande uit vijf stafdiensten, zeven opleidingsmanagers en een directeur vmbo.



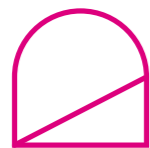
285  
leerlingen



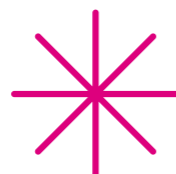
2629  
studenten



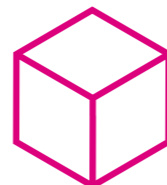
16  
opleidingen



± 391  
medewerkers  
316.9 fte



91 nieuwe  
MA-Collega's  
'21-'22



3  
locaties



Mediacollege  
Amsterdam

## Missie

De missie van MA is om de springplank voor technisch-creatief talent in Nederland te zijn. Die missie kan alleen goed worden gerealiseerd als MA de blik naar buiten richt en zich midden in de creatieve industrie positioneert. Om daar te komen heeft MA de volgende vier ambities geformuleerd:

1. Creatief vakonderwijs van hoog niveau
2. Een leeromgeving waar je de dynamiek van de mediawereld voelt
3. Een belangrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners
4. Een community opbouwen waar je bij wil blijven horen

## Visie

We halen buiten naar binnen en brengen binnen naar buiten.

## Waarden

In de keuzes en manier van doen, laat MA zich leiden door een drietal waarden

### We teach guts

#### 1 Open

Bij MA mag je zijn wie je bent. Blijf trouw aan wie je bent, waar je in gelooft en waar je voor staat. We zijn onbevangen en optimistisch.

#### 2 Duurzaam

Richt je bij het aangaan van relaties, samenwerkingen en doelen op wat op de lange termijn waardevol blijft. Zodat je meer van jezelf en de wereld maakt.

#### 3 Ontwikkelingsgericht

Alles voor de vooruitgang. Wees reflectief en proactief, leer van fouten en successen en pak door in je ontwikkeling. Elke dag opnieuw, starting today.

# 1. Jaarbeeld 2022 door College van Bestuur

In maart 2022 vervielen de laatste coronamaatregelen. Het was fijn dat we elkaar vanaf dat moment ook weer fysiek konden ontmoeten om samen te leren en te werken. Toch was dat na zo'n lange periode van lockdowns ook wennen voor iedereen. Gelukkig konden we, met dank aan de NPO-gelden, ook in 2022 extra aandacht besteden aan het welzijn van leerlingen, studenten en medewerkers. Zo organiseerde Mediacollege Amsterdam (MA) in het mbo opnieuw de Mental Health Week omdat we de mentale gezondheid van onze studenten belangrijk vinden én bespreekbaar willen maken. Na de zomer konden ook de introductiedagen voor leerlingen en studenten weer op school plaatsvinden en gedurende het jaar werden er voor studenten door studenten(raad) en de MA- Frontrunners nog verschillende andere activiteiten georganiseerd.

## MA Pride, een evenement om trots op te zijn

Tijdens MA Pride in december waren er maar liefst een week lang live-radio, televisie en evenementen rondom de LHBT+-community in het mbo. De belangrijkste reden voor MA Pride is dat we willen dat iedereen zich prettig en veilig voelt bij ons op school. Daarom bleef sociale veiligheid bij MA ook in 2022 een relevant onderwerp. Om beter zicht te krijgen op de sociale veiligheid en meldingsbereidheid is hier eind 2022 onderzoek naar gedaan door een onafhankelijk onderzoeksbureau. De uitkomst van dit onderzoek wordt begin 2023 verwacht en geeft handvatten om het leer- en werkklimaat bij MA verder te verbeteren.

## Nieuwe strategische koers

Met de start van Mirjam Leinders zijn we als College van Bestuur sinds maart 2022 weer op volle sterkte. Een mooi moment in aanloop naar een nieuwe strategische koers waar ruim 200 medewerkers, studenten en leerlingen binnen MA over konden meedenken. Ook de medezeggenschapsorganen waren nauw bij de totstandkoming betrokken.



Tijdens de jaaropening op 30 augustus 2022 zijn de strategische koers en bijbehorende nieuwe uitstraling feestelijk gelanceerd. In de periode daarna hebben we gesproken met alle teams over wat ze aansluitend bij die ambities al doen en nog willen realiseren. De uitkomst van deze inspirerende gesprekken is meegenomen bij het opstellen van het plan voor de uitvoering van de strategie in de komende vier jaar.

#### Ingebruikname nieuwbouw

Een andere belangrijke mijlpaal na de zomervakantie was de ingebruikname van de nieuwbouw. De mbo-opleidingen van de Dintelstraat verhuisden daarvoor naar de Contactweg. Daarmee is een grote stap gezet in het streven om op deze plek te komen tot een unilocatie voor het mbo.

## Door de samenwerking met externe partners blijven we op de hoogte van ontwikkelingen in de branch

#### Werving en selectie nieuwe RvT

Na de zomer zijn ook gesprekken gevoerd met kandidaten voor de Raad van Toezicht (RvT) van MA omdat in een tijdsbestek van ongeveer een jaar op uiteenlopende momenten de zittingstermijnen van alle zittende leden gingen verlopen. Er was veel interesse voor een toezichthoudende functie binnen MA. Alle vijf posities konden daardoor worden ingevuld met toezichthouders met veel inhoudelijke expertise en ervaring als toezichthouder of in de sector. Samen met de OR hadden we bij de selectie van nieuwe leden van de Raad van Toezicht een belangrijke adviserende rol. In december zijn de nieuwe leden RvT per 1 maart 2023 benoemd.

#### Afronding kwaliteitsagenda

In het plan voor de uitvoering van de strategie werd ook de borging van onderdelen uit de kwaliteitsagenda meegenomen. 2022 was namelijk ook het jaar dat die tot een afronding kwam. In dit jaarverslag verantwoorden we ons over de realisatie hiervan.

#### Samenwerking binnen en buiten MA

In het kader van de kwaliteitsagenda is de afgelopen jaren onder meer gewerkt aan de vernieuwing van ons onderwijs en leeromgeving, bijvoorbeeld met MA Maatwerk. MA Maatwerk draagt onder meer bij aan de intensivering van samenwerking tussen opleidingen. Een mooi voorbeeld hiervan is de voorbereiding, productie en uitzending van het televisieprogramma Branche in Beeld in november 2022. Het programma, waarin ons fantastische vakgebied van de media centraal stond, is gemaakt door studenten en docenten van de opleidingen van MA. Ook kijken we tevreden terug op de samenwerking met: OR, SR, ouderraad, RvT.

Niet alleen intern, maar ook buiten MA werd in 2022 veel samengewerkt. De gemeente Amsterdam, de Amsterdamse mbo-instellingen en de andere vakscholen zijn bijvoorbeeld belangrijke partners. Een rechtstreekse koppeling met de beroepspraktijk ontstaat daar waar MA onderwijs geeft in hybride leeromgevingen. In 2022 is MA, als een van de consortiumpartners, de Metaverse Werkplaats gestart. Dit is een creatieve broedplaats waar studenten samen met docenten en medewerkers van mediaorganisaties gaan experimenteren met nieuwe technologieën. In het hoofdstuk over partnerschappen gaan we uitgebreider op de samenwerking met externe partners in.

Door de samenwerking met externe partners blijven we op de hoogte van ontwikkelingen in de branche, maar ook door bijvoorbeeld de organisatie van de Innovation Accelerator een cursus rondom innovaties in de media bij gmi designschool, blijven docenten van MA up-to-date. gmi designschool is het contractonderwijs van MA dat ook toegankelijk is voor externen.

MA wil immers een belangrijke speler zijn in de creatieve industrie en daar blijven we ons ook in 2023 voor inzetten.

**Marilene Streefland en Mirjam Leinders,**  
College van Bestuur

### Jaardoelen Mediacollege Amsterdam 2022

Naast een aantal lopende zaken die in 2022 extra aandacht vroegen, waren in het jaarplan CvB MA 2022 de volgende speerpunten opgenomen:

- Met een ambitieuze en breed gedragen strategie 2022-2027 geeft het CvB koers/focus aan MA en profileert MA zich extern als onderscheidende mediavakschool.
- MA heeft een organisatiestructuur en -cultuur om effectief uitvoering te geven aan haar strategisch plan.
- MA is steviger gepositioneerd als vakschool door vanuit gezamenlijkheid het onderwijs aan te sluiten bij de praktijk door verbindingen met relevante externe partijen.
- De student journey is de basis van het integraal verbeteren van het onderwijs. Studenten van MA zijn tevreden want het onderwijs sluit aan bij hun verwachtingen.
- MA biedt zowel fysiek als online een rijke en veilige leer- en werkomgeving.
- MA formuleert in samenhang met de nieuwe strategie een aantrekkelijk aanbod op Leven Lang Ontwikkelen voor oud-studenten, medewerkers en werkveld.



## Samenstelling College van Bestuur

Mw. R.M.H. Streefland	voorzitter
Mw. M.E.T. Leinders	lid (per 1 maart 2022)

## Relevante nevenfuncties

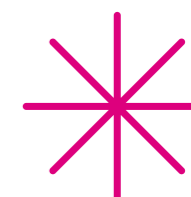
### Mw. R.M.H. Streefland

- voorzitter Stichting Ieder mbo een practoraat
- lid Klachtenadviescommissie Inspectie van het Onderwijs
- lid Mediaraad Publieke Omroep Amsterdam
- lid Sectorkamer ICT en Creatieve Industrie

### Mw. M.E.T. Leinders

- lid Bestuur boeren burens (t/m december 2022)

Er is geen sprake van conflicterende nevenactiviteiten.





## 2. Jaarbeeld 2022 door Raad van Toezicht

De acute bedreiging van corona ging langzaam naar de achtergrond dit jaar. Dat wil zeggen, de angst voor pandemische effecten, want corona had en heeft impact op onze schoolorganisatie. In de beginmaanden was er nog sprake van lockdowns. Verder in het jaar werkte het afstand houden van elkaar toch door op studenten en medewerkers. Het heeft de school gelukkig niet weerhouden om stappen te maken die voorzien, gepland en georganiseerd waren vanuit het sturingskader waarmee gewerkt wordt. In dit jaarverslag komen de verrichtingen aan bod vanuit verschillende invalshoeken. In dit verslagdeel van de Raad van Toezicht gaan we in op de wijze waarop Mediacollege Amsterdam het bestuur en toezicht invult.

### Taken Raad van Toezicht

De RvT houdt integraal en onafhankelijk toezicht op MA en geeft daarmee invulling aan diens taak als toezichthouder en als werkgever van het College van Bestuur. Bij de uitvoering van deze taken heeft de RvT zowel aandacht voor de soft controls (waarden, normen en publieke belangen) als de hard controls (onder andere strategisch beleid en wet- en regelgeving).

De toezichthoudende taak richt zich onder meer op (de uitvoering van) het strategisch meerjarenplan, de bestuurskwaliteit, de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school, de kwaliteit van het onderwijs en het interne risicomangement. De RvT toetst periodiek of het bestuur op bovenstaande onderdelen in control is door het voeren van een open gesprek, ondersteund door informatie waaruit dit op te maken is. De RvT heeft geconstateerd dat de onderwijsmiddelen volgens wet- en regelgeving zijn verkregen en besteed (rechtmatigheid) en dat de onderwijsmiddelen kosten- en doelbewust zijn aangewend (doelmatigheid). Daarnaast voert de RvT jaarlijks tweemaal overleg met de medezeggenschapsorganen

en bezoekt onderwijsteams. De RvT is zich bewust van diens taak binnen een veranderende maatschappij waarin een sterk belang wordt gehecht aan maatschappelijk verantwoord besturen met passende kernwaarden, waaronder integriteit, verantwoordelijkheid en openheid, kwaliteit van het onderwijs en een passende financiële bedrijfsvoering.

De werkgeverstaak bestaat uit het stellen van wettelijke bepalingen en de contractduur en arbeidsvoorwaarden van de leden van het College van Bestuur. De RvT maakt jaarlijks een integrale balans op van het functioneren van het College van Bestuur. Daarnaast evalueert de RvT jaarlijks het eigen functioneren, waarbij het oordeel van de bestuursleden wordt betrokken. De RvT streeft naar goed werkgeverschap en zoekt samen met het bestuur de balans tussen de formele taak enerzijds en het fungeren als informele sparringpartner anderzijds.

### Toezichtstructuur

De Raad van Toezicht kent naast de formele raadsvergaderingen, waarbinnen het intern toezicht collectief uitgeoefend wordt, de volgende drie commissies: de Auditcommissie, de commissie Werkgeverszaken en de commissie Onderwijs, strategie en arbeidsmarkt.

Elke commissie bestaat uit minimaal twee raadsleden en daarnaast zijn één of twee van de bestuursleden aanwezig. Afhankelijk van de thema's die spelen, vergaderen de commissies één of twee keer per jaar ter voorbereiding op de raadsvergaderingen.

De commissievergaderingen bieden de mogelijkheid tot extra verdieping van diverse onderwerpen ter voorbereiding voor de gehele raad. In de Auditcommissie wordt met name ingezoomd op de financiële resultaten in relatie tot performance (doelmatigheid), met de inzet van NPO-gelden als extra aandachtspunt in het verslagjaar.

De Onderwijscommissie focust op de onderwijsresultaten en de Werkgeverscommissie houdt zich vooral bezig met de werkgeversfunctie in brede zin. Voorafgaand aan de twee overige raadsvergaderingen wordt een themabijeenkomst georganiseerd, waarbij een belangrijk thema wordt uitgediept. Tijdens deze themabijeenkomsten gaat de RvT met medewerkers van opleidingen en stafafdelingen in gesprek. Daarnaast bezoekt de RvT teams binnen de organisatie en woont diverse bijeenkomsten bij, zoals open dagen, de opening van het schooljaar en dergelijke.

Tijdens de raadsvergaderingen zitten de voltallige RvT en het voltallige bestuur bij elkaar. Belangrijke onderwerpen, zoals besproken binnen onder andere de

commissievergaderingen, komen aan de orde en beleidsstukken worden formeel bekrachtigd. Het is alleen binnen dit gremium mogelijk om formele zaken vast te stellen, dan wel goed te keuren.

In 2022 waren er vijf formele raadsvergaderingen en drie informele raadsvergaderingen, vier vergaderingen van de Auditcommissie en de commissie Werkgeverszaken, een vergadering van de commissie Onderwijs, strategie en arbeidsmarkt alsmede twee themabijeenkomsten. Daarnaast had de voorzitter van de RvT regelmatig bilateraal overleg met de voorzitter van het CvB.

### Samenstelling Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht is in 2022 deels gewijzigd als gevolg van aflopende zittingstermijnen van twee leden. Het voorzitterschap van de RvT is in handen van de heer Leisink. De heer Hoek bekleedt de functie van vicevoorzitter. Overige leden zijn mevrouw Heimans-Polk, en tot en met juli van dit jaar mevrouw Eggenkamp en de heer Loudon. In de loop van het jaar is gewerkt aan de invulling van de open plekken in de RvT. Dit in combinatie met het werven van kandidaten voor de drie overige zetels in de RvT die per maart 2023 ingevuld moeten worden.

De RvT ontvangt een vergoeding binnen de normen van de Wet normering topinkomens en de handreikingen van de VTOI-NVTK.

In het kader van de wens om zorg te dragen voor een continue professionalisering van het toezicht hanteert de RvT een competentiematrix waarin per raadslid de kennis- en ervaringsgebieden staan aangegeven en waaraan het rooster van aftreden is toegevoegd. De matrix is opgenomen in dit verslag.

### Samenstelling College van Bestuur

Vanaf de start van 2022 bestond het College van Bestuur uit mevrouw M. Streefland. Voor het 2e CvB-lid was er in de eerste drie maanden een vacature door het vertrek van het 2e CvB lid in het voorafgaande jaar. Mevrouw Streefland vervult de rol van voorzitter. Per 1 maart is mevrouw M. Leinders toegetreden als lid van het College van Bestuur.

### Wettelijke taken en besluitvorming in raadsvergaderingen

Hierna gaan we kort in op de verrichtingen van de raad. In de periodieke raadsvergaderingen kwamen de volgende belangrijke zaken aan de orde:

- De goedkeuring van het Geïntegreerd Jaardocument 2021 inclusief het jaarresultaat en de kwartaalcijfers.
- Bespreking van het accountantsverslag en de reactie van het bestuur hierop en de positie van Het Impresariaat B.V. en GMI Holding B.V.
- Bespreking van de hoofdlijnen van de begroting en de meerjarenramingen en goedkeuring van de begroting 2023.
- Evaluatie en planvorming van het beleid door middel van bespreking van rapportages op basis van de gehanteerde plansystematiek.
- Vaststelling van de WNT klassebepaling 2023.
- Vernieuwing van de strategie van MA voor de jaren 2022–2027 en doorvertaling daarvan naar organisatie-brede jaarplannen en aanscherping van de organisatie-inrichting.
- Invulling van een nieuwe samenstelling van de Raad van Toezicht en uitvoering – in eigen beheer – van de werving en selectie.
- De raad organiseerde zoals elk jaar de eigen zelfevaluatie en voerde voortgangs- en beoordelingsgesprekken met de leden van het College van Bestuur.

### Bijzondere aandachtspunten dit jaar

#### Huisvesting

De nieuwbouw aan de Contactweg is dit jaar voltooid en officieel in februari van 2023 in gebruik genomen. Het thema huisvesting blijft op de agenda van MA vanwege het lopende proces gebiedsontwikkeling Havenstad.

Rondom de school gaat het jarenlang gonzen van bouwactiviteiten. Het debat over ruimtebehoefte, schoolplein/campus inrichting, onderwijsorganisatie op middellange termijn en dergelijke, loopt en gaat nog jaren om aandacht vragen.

#### Vierjaarlijks inspectieonderzoek

Het onderzoek vond in verslagjaar 2021 plaats. De uitkomst kwam dit jaar. MA kreeg een gunstige beoordeling en op de verbeteringsopdracht goedkeuring met mooie complimenten over de kracht van de aanpak.

#### Strategie 'Next Level' en operationalisatie

Een groot deel van het jaar is met veel energie gewerkt aan het opstellen en uitwerken van een nieuwe strategische koers voor de middellange termijn, genaamd de 'MA Next level-strategie'. We kunnen blij zijn met de helderheid van de doelstellingen en plannen om die te realiseren. Daarbij is gekeken hoe de organisatie-inrichting aangepast kan worden om met meer kracht en focus deze koers te gaan varen. In alle lagen van de organisatie is hieraan meegewerkt.

De koers wordt herkend en gedragen in de organisatie. Dat blijkt ook uit het feit dat de Ondernemingsraad er een positief advies erover uitbracht.

### Werving nieuwe Raad van Toezicht

De zittingstermijnen van twee leden van de Raad van Toezicht (RvT) verliepen eind juli 2022. Voor de overige drie leden van de raad loopt de verlengde zittingstermijn van twee keer vier jaar af eind februari 2023. Daarop is besloten in een keer een geheel nieuwe samenstelling van de RvT tot stand te brengen. In overleg met het CvB, OR en op basis van input uit de organisatie zijn vijf actuele profielen opgesteld. Het wervingsproces, dat van september tot november in beslag nam, kon succesvol worden afgerond. Een nieuw raadsteam neemt per 1 maart 2023 het stokje over.

### Medezeggenschap en eigen informatiewinning

In 2022 heeft een delegatie van de RvT tweemaal gesproken met zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad. Dit waren goede gesprekken waarin de RvT heeft geconcludeerd dat er een grote betrokkenheid is bij zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad en dat beide gremia aangeven een prettige samenwerking te hebben met het College van Bestuur. In deze gesprekken kwamen onderwerpen als de kwaliteitsagenda, nieuwe strategie en werkdruk ter sprake.

De RvT heeft geconcludeerd dat de algemene gang van zaken in de school besproken wordt. Dat er op een goede manier gecommuniceerd wordt en dat de besluitvorming op een gedegen manier wordt ingezet. De RvT heeft een positief beeld en een aantal aandachtspunten meegenomen vanuit de gesprekken met de Studentenraad en de Ondernemingsraad.

Daarnaast verwerft de RvT zelf actief informatie over hoe goed bestuur in de praktijk wordt gebracht en tot uitdrukking komt binnen de instelling. De RvT voert gesprekken in de organisatie (horizontale dialoog) en participeert in themabijeenkomsten van de school.

Verder neemt de RvT deel aan het landelijke mbo Platform Raden van Toezicht en is lid van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen en Kinderopvang (NTOI-NVTK).

### Complimenten

De RvT hecht er aan het College van Bestuur, de Ondernemingsraad, de Studentenraad, het onderwijzend en ondersteunend personeel en de staf te bedanken voor de goede samenwerking. De RvT complimenteert alle MA-medewerkers met de door hun inspanningen bereikte resultaten.

Herman Leisink, voorzitter Raad van Toezicht



# Taakverdeling

LEDEN RAAD VAN TOEZICHT	ROL	COMMISSIE
drs. H.J.A.M. Leisink	voorzitter	voorzitter commissie Werkgeverszaken
J.C. Hoek MBA	vicevoorzitter	voorzitter Auditcommissie lid commissie Werkgeverszaken
B. Heimans-Polk	lid	voorzitter commissie Onderwijs, strategie en arbeidsmarkt
A.M.W. Eggenkamp t/m juli 2022, daarna vacature	lid	lid commissie Onderwijs, strategie en arbeidsmarkt
T. Loudon t/m juli 2022, daarna vacature	lid	lid commissie Onderwijs, strategie en arbeidsmarkt lid Auditcommissie



# Rooster van aan- en aftreden

competentiematrix

LID RVT	BETTY HEIMANS	ANNE MIEKE EGGENKAMP	HERMAN LEISINK	THOMAS LOUDON	JAN HOEK
<b>Rooster van aftreden</b>					
Datum benoeming	1-3-2015	1-8-2018	1-3-2015	1-8-2018	1-3-2015
Datum herbenoeming	1-3-2019		1-3-2019		1-3-2019
Datum uiterlijk aftredend	28-2-2023	31-7-2022	28-2-2023	31-7-2022	28-2-2023
<b>Kennis- en ervaringsgebieden</b>					
Onderwijs	x	x			
Onderwijsinnovatie	x	x		x	
Relevante arbeidsmarkt		x	x	x	
Ondernemerschap	x	x	x	x	
Governance	xx	x	x		x
Strategievorming		x	x		x
Innovatie	x	x		x	
HRM	x	x	x		x
Medezeggenschap			x		x
Marketing		x	x	x	
Communicatie	x	x	x	x	x
Digitalisering				x	
Public affairs		x	x	x	x
Lokale overheid (gemeenten)	x	x			
Landelijke overheid (OCW)	x	x		x	x
MBO Raad	x			x	x
Risicomanagement				x	x
Financiën					x
Bedrijfsvoering		x			x
Onroerend goed/bouwprojecten				x	x
Juridische zaken			x		x

# Relevante nevenfuncties

LEDEN RAAD VAN TOEZICHT	(NEVEN)FUNCTIE
drs. H.J.A.M. Leisink	lid raad van toezicht Stichting OPS
J.C. Hoek MBA	voorzitter Platform Raden van Toezicht mbo-instellingen lid Raad van Toezicht Stichting VO Haaglanden lid Raad van Toezicht NLPO lid Raad van Toezicht Onderwijsgroep Tilburg lid Raad van Toezicht Het Werk Bedrijf voorzitter raad van toezicht samenwerkingsverband Rijn en Gelderse Vallei lid bestuur Stichting Maitrie
B. Heimans-Polk	Lid klachtencommissie Almeerse Scholen Groep
A.M.W. Eggenkamp t/m juli 2022	bestuurslid Stichting Spring House bestuurslid Crafts Council Nederland
T. Loudon t/m juli 2022	lid Raad van Toezicht Stichting PrisonWatch

Er is geen sprake van conflicterende nevenactiviteiten.



### 3. Onderwijs mbo

Het Mediacollege Amsterdam is een van de meest complete vakscholen voor de mediabranche. We bieden vrijwel alle mbo-opleidingen gericht op de creatieve industrie binnen de mediasector. We zijn een verticale school waar zowel vmbo- als mbo-onderwijs wordt aangeboden, waardoor we de doorlopende leerlijnen in eigen hand hebben. Onze mbo-opleidingen (beroepsopleidende leerweg) worden op niveau twee, niveau drie en vooral niveau vier aangeboden in de bol variant. De mbo-opleidingen Medewerker Creatieve Productie, Allround Mediamaker en Signspecialist zijn in augustus 2022 verhuisd van de locatie Dintelstraat naar de locatie Contactweg. Dit zorgde al in het najaar van 2022 voor meer integratie en samenwerking tussen de verschillende onderwijsteams.



## Opleidingenaanbod Mediacollege Amsterdam

OFFICIËLE NAAM (DUO)	NAAM OPLEIDING	MBO NIVEAU	AFKORTING	CREBO (PER 1 AUG 22)
AV-specialist	Audiovisueel	4	AV	25717
Fotograaf	Photographic designer	4	PD	25718
Mediavormgever	E-commerce designer	4	ED	25633
Mediavormgever	Mediavormgever	4	MV	25633
Mediamanager	Mediaproducer	4	MM	25199
Mediaredactie-medewerker	Mediaredactiemedewerker	4	MR	25200
Medewerker Podium- en evenemententechniek	Medewerker podium- en evenemententechniek	2	PET2	25799
Podium- en Evenementen-technicus	Podium- en evenemententechnicus	3	PET3	25800
Podium- en Evenementen-techniek Licht en geluid	Podium- en evenemententechnicus Licht en Geluid	4	PET4	25798
Medewerker sign, Mediamaker (Medewerker DTP), Medewerker Productpresentatie	Medewerker Creatieve Productie	2	MCP	25810, 25214, 25591
Mediavormgever	Game artist	4	GA	25633
Acteur	Filmacteur	4	FA	25651
Software developer	Software developer	4	SD	25604
Allround Mediamaker	Allround mediamaker (dtp'er)	3	DTP/AMM	25592
Signspecialist	Signspecialist	4	SG	25634
Ruimtelijk Vormgever	Ruimtelijk vormgever	4	RV	25811

Onderzoek en innovatie, beroepspraktijkvorming, MA Maatwerk, begeleiding en kwaliteitszorg zijn vijf belangrijke aspecten van ons onderwijs waarover losse themahoofdstukken zijn geschreven in dit jaarverslag. Belangrijke ontwikkelingen in 2022 waren uitvoering geven aan de afronding van de kwaliteitsagenda en het vervolg van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Over deze twee onderwerpen zijn losse themahoofdstukken opgenomen.



### Onderwijsvisie en onderwijsbeleid

Opleidingen zelf zijn leidend in de ontwikkeling van hun onderwijs en worden hierin ondersteund door de Stafdienst Onderwijs. Het onderwijskundig team bestaat in 2022 uit vijf collega's waardoor elke opleiding ondersteuning heeft van een onderwijskundige. Tevens ondersteunen de onderwijskundigen schoolbreed en werken ze vanuit een portefeuilleverdeling, waarbij er een goede mix is in het leveren van generalistische en specialistische expertise. In schooljaar 2021-2022 hadden we nog gedeeltelijk te maken met Covid-maatregelen. Meermaals zijn we omgeschakeld van fysiek naar online en naar blended onderwijs. Dit heeft veel van de onderwijsteams gevraagd, maar tevens laten zien dat er veel mogelijk is. Toch heeft MA in 2022 forse stappen te zetten, zoals:

- Uitbreiding van de samenwerking tussen opleidingen onder meer als effect van de standaardisatie door MA Maatwerk.
- Structureel borgen van onze hybride leeromgevingen.
- Implementatie van formatief handelen door bijvoorbeeld het verzorgen van trainingen en coaching door de onderwijskundigen.
- Er is een visie op programmatisch toetsen geformuleerd.
- In 2022 is de Inspiratie Carrousel voortgezet en zijn er verschillende inspiratiesessies verzorgd die het pedagogisch en didactisch klimaat versterken. Het betreft de volgende thema's: formatief handelen, coachvaardigheden, oplossingsgerichte gesprekstechnieken, leermodus, inclusief onderwijs & diversiteit, krachtige & hybride leeromgeving, maatwerksamenwerking, online lessen en blended learning & teaching.
- Onderzoek naar het ontwikkelen van een metaverse studio is afgerond.
- Opzetten van MA-brede keuzedelen.
- De onderwijstijd is periodiek besproken tussen het CvB en de opleidingsmanagers en afwijkingen tussen planning en roostering worden bijgehouden in de perioderapportages. Op cohort niveau is een onderzoek gedaan of er afwijkingen in onderwijstijd zijn, acties hieruit worden in 2023 opgepakt.

### Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Als vakschool is de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt cruciaal, zowel voor de onderwijsinhoud als voor het onderwijsproces en de examinering. Dit doen we door het regelmatig actualiseren van curricula, overleg met het werkveld (bijvoorbeeld via portfolio pitches), de inzet van hybride docenten en gastdocenten, onze beroepspraktijkvorming/stages en in onze hybride leeromgevingen. In 2022 hebben we onze hybride leeromgevingen in Hilversum (XR lab) en Purmerend (H2O) verder ontwikkeld.

Opleidingen onderhouden contact met het werkveld, onder andere door alumni. Onze oud-studenten delen hun studie- of loopbaanervaringen met studenten, zijn betrokken bij netwerkactiviteiten of treden op als beoordelaar bij de proeve van bekwaamheid. MA heeft in september 2022 een nieuwe strategie gelanceerd (Next Level) waarin een van de vier ambities het investeren in waardevolle partners is. De uitwerking van deze ambities krijgt in 2023 meer gestalte.

### Instroom, doorstroom en uitstroom

De werving en selectie van studenten werd in 2022 deels nog bemoeilijkt door de coronamaatregelen. Gelukkig was er al vanaf 2020 ervaring opgedaan met online open dagen en waren er voldoende momenten om aspirant-studenten fysiek veilig bij MA te ontvangen. We zien dat de instroom van nieuwe studenten in het mbo onder druk staat. Dit blijkt uit demografische krimp en geldt niet alleen voor MA, maar voor het hele mbo in Nederland. Daarbij is het intakeproces aangepast en deze wordt in 2023 geëvalueerd. De rendementsindicatoren van de Inspectie van het Onderwijs zijn minder positief van voorgaand jaar. Ook het voortijdig schoolverlaten (vsv) laat een negatieve ontwikkeling zien. De gevolgen van corona, de mentale gezondheid van onze jongeren, motivatieproblemen, de financiële situatie en onvoldoende oriëntatiemogelijkheden op de loopbaan vanuit de vooropleiding creëren nieuwe ondersteuningsvragen die MA middels een onderzoek naar uitval en vsv in kaart probeert te brengen om gerichte acties in 2023 hierop in te zetten.

### Jaar-, diploma-, startersresultaat en voortijdig schoolverlaten

## Mediacollege mbo totaal

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Jaarresultaat	70%	74%	76%	63%
Diplomaresultaat	70%	72%	76%	64%
Startersresultaat	83%	83%	85%	71%
Vsv	4,5%	3,3%	3,6%	5,2%

Bron: GlikView, met gegevens uit studentadministratie (Magister) voor jaar-, diploma-, en startersresultaten en van DUO voor vsv.



### Kengetallen studentenaantallen

Voor de komende jaren wordt in het vmbo met gelijkblijvende leerlingaantallen rekening gehouden en in het mbo met een lichte stijging. Dit is onder andere gebaseerd op de nieuwe opleidingen en uitbreidingen van bestaande opleidingen in de afgelopen jaren, die pas de komende jaren gaan doorwerken in alle leerjaren. Een voorbeeld hiervan is de opleiding Photographic Designer. Deze opleiding startte in 2020 met twee eerstejaarsklassen (ongeveer zestig studenten). In 2021 zijn dat al vier klassen met in totaal meer dan 100 studenten en structureel verwachten we in deze vierjarige opleiding in totaal circa 200 studenten.

## Continuïteitsparagraaf

kengetallen t t/m t+3

	REALISATIE	PROGNOSE		
	2022	2023	2024	2025
Studentaantallen mbo	2629	2686	2715	2734
Leerlingaantallen vmbo	285	292	295	300

### Toekomstige ontwikkelingen

Het Mediacollege Amsterdam heeft een nieuwe strategie gelanceerd in september 2022: Next Level. De toekomstige onderwijsontwikkelingen hebben een plek gekregen in deze strategie, waarin MA zich de komende vier jaren richt op vier ambities:

1. Creatief vakonderwijs van hoog niveau.
2. Een leeromgeving waar je de dynamiek van de mediawereld voelt.
3. Een belangrijke speler zijn en investeren in waardevolle partners.
4. Een community opbouwen waar je bij wilt horen.

De strategie richt zich op de periode 2023–2027.





## 4. Onderwijs vmbo

De vmbo locatie is gevestigd op de locatie Dintelstraat 15, in de Amsterdamse Rivierenbuurt. Op 1 oktober 2022 telden we 288 leerlingen. We hebben binnen het vmbo de leergangen basisberoepsgerichte leerweg (B), kaderberoepsgerichte leerweg (K) en gemengde leerweg (G). We hebben binnen het bestuurlijk overleg in Amsterdam (OSVO) voor het schooljaar 2022-2023 een capaciteit van 80 leerlingen afgesproken. We zijn populair; er melden zich meer leerlingen aan dan er plaats is (40 leerlingen op de reservelijst). Die plaatsing regelen we niet zelf. Binnen de OSVO doen de meeste besturen aan het Centrale Matching en Plaatsingssysteem (MEPS). Uiteindelijk zijn 79 leerlingen na de zomervakantie in leerjaar 1 begonnen.

### Onze leerlingen

We zijn trots op onze leerlingen en op onze school. De leerlingen laten zich het best omschrijven als energiek, vrolijk, eigen, talentvol en uiteraard van tijd tot tijd behoorlijk puberaal. Als je binnenloopt, voel je meteen de bedrijvigheid en creativiteit. Het team bestaat uit ongeveer 40 collega's die er elke dag weer wat van willen maken en openstaan voor ontwikkeling. Iedereen wil voor de leerlingen een verschil maken, iedereen steunt elkaar en iedereen wil steeds een beetje beter worden. Dat is wat ons kenmerkt.

### Organisatie

De school wordt geleid door een directeur en twee teamleiders. Daarnaast zijn er nog teamleden die belangrijke rollen in de organisatie vervullen, zoals de mentor, de zorgcoördinator, de examensecretaris, de sectievoorzitter, de decaan, de veiligheidscoördinator en de begeleider nieuwe docenten. In 2022 is een plan voorbereid en vastgesteld om de voorwaarden voor goed onderwijs en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Naast het versterken van de pedagogisch-didactische vaardigheden en ontwikkelen van ons onderwijsaanbod, waren we tot inzicht gekomen dat er ook wat moest gebeuren met de randvoorwaarden om ons als school goed te kunnen ontwikkelen.

Van onze doelgroep heeft 60% van de leerlingen een LWOO-indicatie (leerwegondersteunend onderwijs). Dat betekent dat ze recht hebben op en behoefte hebben aan meer aandacht en begeleiding. In groepen van 28 leerlingen sneeuwen deze leerlingen onder en ontstaat er teveel onrust. Net als veel andere scholen hebben we daarom de beschikbare middelen, waaronder de LWOO-financiering, ingezet om een klassengrootte van ongeveer twintig leerlingen te realiseren en om onderwijsassistenten voor taal, wiskunde en de mvi-vakken in te kunnen zetten.

### Vereniging OSVO

MA-vmbo is lid van de vereniging OSVO. De vereniging OSVO heeft ruim 25 leden. Dit zijn besturen van scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs in Amsterdam. Belangrijke thema's waar de vereniging zich over buigt, zijn kansengelijkheid en loting & matching.

### Het onderwijs

Onze school is een vakschool met een MVI-profiel. We richten ons op de mediabranche. De afkorting MVI staat voor media, vormgeving en ICT. Voor de leerlingen betekent het dat ze vanaf leerjaar 1 elke week een fiks aantal creatieve lessen hebben. Het gaat dan om fotografie, tekenen, ontwerpen op de computer, filmpjes maken, programmeren, mediawijsheid, techniek, prototyping en noem maar op. We zijn de springplank naar het mbo van het Mediacollege Amsterdam.

### Creativiteit in de algemene vakken

Naast deze MVI-vakken krijgen de leerlingen Nederlands, wiskunde, natuurkunde, Engels, Duits, Mens & Maatschappij en lichamelijke opvoeding. In deze lessen merken de leerlingen dat ze op een creatieve school zitten. Met opdrachten zoals 'ga buiten kijken naar bijzondere buitenreclame', of 'richt een politieke partij op en maak een affiche'.

### Opdracht

Onze opdracht is eenvoudig. Zorg dat de leerlingen met een goed gevulde rugzak hun volgende stap kunnen zetten. Dat begint met goed onderwijs. Of het onderwijs van goede kwaliteit is, bepalen we door naar lessen te kijken, door resultaten te analyseren en door vragenlijsten af te nemen.

We kijken hoe een leerling zich in de breedte ontwikkelt en wat onze bijdrage daaraan is. En als we naar scores op toetsen kijken, proberen we altijd te bedenken wat die uitslagen zeggen over de kwaliteit die wij leveren. Is die goed? Kan die beter? Zo zitten wij in de wedstrijd.

We kunnen met enige trots melden dat:

- Onze leerlingen in leerjaar 3 over het algemeen op of boven het niveau zitten waarop ze de basisschool verlieten.
- Het aantal leerlingen dat doubleert niet afwijkt van het landelijk gemiddelde.
- Het slagingspercentage voor alle niveaus in 2022 99% was, met inbegrip van de mogelijkheid om een vak weg te strepen.

#### Veel opstroom

Er is een opstroom van 50%. Dit zijn leerlingen die onze school met een hoger niveau verlaten dan waarmee ze van de basisschool bij ons binnenkwamen.

#### Beroepsgerichte programma's

In de echte wereld zijn er geen harde grenzen tussen vakken en in de mediabranche al helemaal niet. Om bij die realiteit aan te sluiten is in het onderwijs het begrip 'vakoverstijgend onderwijs' bedacht. Het betekent dat we voor MVI integrale beroepsopdrachten (IBO's) hebben ontwikkeld, waarbij steeds twee of meer onderdelen van het MVI-programma gecombineerd worden. Onze docenten evalueren de beroepsopdrachten en werken voortdurend aan de verbetering ervan.

#### Passend onderwijs

Passend onderwijs draait om hoe onze school aansluit op de verschillende onderwijsbehoeftes van de leerlingen. Dit doen we door een ondersteuningsstructuur gecoördineerd door de zorgcoördinator. Voor onze leerlingen is het belangrijk dat onze ondersteuningsstructuur staat als een huis: goed zicht hebben op de onderwijsbehoefte, handelingsgericht werken, tijdig opschalen en het bieden van effectieve ondersteuning.

Voor dat laatste maken wij onderscheid in basisondersteuning (door docenten en mentor), extra ondersteuning (door de remedial teacher en trainingen aan groepen leerlingen) en intensieve ondersteuning (begeleiding door hulpverleners verbonden aan de school of externen, het VIP-roomtraject binnen de school of een intensief arrangement buiten de klas). Als intensieve ondersteuning niet toereikend is, komt speciaal onderwijs in beeld.

#### Extra ondersteuning

Onze school heeft een remedial teacher die leerlingen met dyslexie en dyscalculie ondersteunt. Leerlingen en ouders zijn heel tevreden over de geboden ondersteuning. Op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling en groepsdynamiek maken we gebruik van trainers die hierbij met groepen leerlingen aan de slag gaan.

#### Intensieve extra ondersteuning: de VIP-room

- Het Mediacollege Amsterdam heeft schooljaar 2019-2020 de kans gekregen om het zogeheten VIP-roomtraject op te zetten binnen de school. Dit is mogelijk geworden doordat bij de gemeente Amsterdam financiële middelen konden worden aangevraagd door middel van de Kansenaanpak Voortgezet Onderwijs 2019-2020. Hierdoor kon vanaf 1 december 2019 dagelijks een VIP-roomcoach werkzaam zijn en de VIP-room ingericht worden. Al in maart 2020 kon worden geconstateerd dat de leerlingen die het nodig hadden zoveel mogelijk de extra ondersteuning kregen conform de opgestelde doelen.
- De basis van de VIP-room is gelegd binnen de school maar het vraagt aandacht en tijd om de VIP-room blijvend positief te kunnen laten functioneren. Daarnaast heeft Ma de ambitie om leerlingen in Amsterdam meer kansen te kunnen aanbieden. Om die reden heeft Ma momenteel een samenwerking met Altra College Centrum (speciaal onderwijs). Het doel hierbij is dat leerlingen vanuit het speciaal voorgezet onderwijs op termijn (deels) les kunnen volgen bij Ma. De VIP-room wordt binnen deze overstap of symbiose gezien als een cruciale schakel. Ma ziet het voortbestaan van de VIP-room dus als noodzakelijk om de samenwerking met Altra verder effectief te kunnen verwezenlijken.



#### Gebruik van de VIP-room in 2022

- Leerlingen die tijdens bepaalde vakken in de VIP-room werkten: 18
- Leerlingen die tijdens de pauze de VIP-room nodig hadden: 4
- Leerlingen die na schooltijd individuele begeleiding hulp kregen bij het maken van huiswerk: 50
- Leerlingen die in de VIP hulp kregen bij het maken van toetsen: 10
- Leerlingen die een time-out mochten gebruiken tijdens een gedeelte van een lesuur: 30
- Leerlingen die extra uitdaging kregen: 4
- Leerlingen die na schooltijd in rust konden studeren: 20

#### Effecten van de VIP-room

Ondanks de turbulente periode aangaande de coronacrisis bleek de VIP-room een verrijking voor de school. Daarnaast was de VIP-room in tijden van lockdown dé plek voor onze kwetsbare leerlingen. Ze hadden hier een veilige haven waar zij aan hun schoolwerk konden werken en begeleiding kregen. Ook toen de corona crisis in schooljaar 2021-2022 op z'n retour was, bleven de reacties van de leerlingen en ouders heel positief en dat gold ook voor de reacties van docenten. Duidelijk is dat er door de VIP-room meer rust in de gangen is, omdat leerlingen een plek hebben waar zij terecht kunnen wanneer het even niet zo goed gaat.

- In 2022 hebben we gezien dat de VIP-room de volgende positieve effecten had:
- Geen thuiszitters.
- Cognitieve ontwikkeling van leerlingen in de VIP-room conform verwachtingen
- Afname van incidenten van deze leerlingen in de klas.
- Ouders tonen zich in gesprek met de zorgcoördinator en VIP-roomcoach tevreden. Ze zijn beter op de hoogte van wat de school aan begeleiding biedt en ze hebben een beter zicht op de ontwikkeling van hun kind.
- Leerlingen geven aan dat ze meer zelfvertrouwen hebben gekregen en ze geven aan beter in hun vel te zitten.
- Het verzuim bij leerlingen in de VIP-room is afgenomen.
- Opstomers: 5
- Het proces voor uitstroom van enkele leerlingen naar vso liep over het algemeen soepel, omdat het voor leerling en ouders duidelijk was dat de grens voor de school was bereikt.

#### Schoolondersteuningsprofiel

Ten minste éénmaal per vier jaar moeten scholen hun schoolondersteuningsprofiel (SOP) bijwerken. Aan die wettelijke verplichting voldoen wij. In het SOP staat welke ondersteuning wij kunnen bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Dit is in 2021 geëvalueerd en herzien. Op onze website is het schoolondersteuningsprofiel te vinden.

#### Samenwerkingsverband

MA-vmbo is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen. Dit is een vereniging waarin de 26 schoolbesturen met ruim 80 scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Amsterdam en Diemen samenwerken aan de uitvoering van de Wet passend onderwijs. Om de ondersteuningsstructuur te versterken ontvangt onze school ondersteuningsmiddelen van het Samenwerkingsverband. De besteding van deze middelen verantwoorden we aan deze vereniging. Daarnaast zet MA-vmbo in op expertiseversterking door samen te werken met het voortgezet speciaal onderwijs (vso), namelijk met Altra College Centrum. In samenwerking met Altra College Centrum zetten we in op het versterken van kansengelijkheid binnen Amsterdam.

#### Allocatie van middelen/ inzet

## Ondersteuningsmiddelen 2022

1	Versterken positieve groepsdynamiek door inzet van Bureau Horizon. Maatwerk/ leerlingen en groepsgewijs.	€ 3.564
2	Tegengaan cyberpesten en middelengebruik door inzet van Bureau Horizon. Maatwerk /leerlingen en groepsgewijs.	€ 5.500
3	Versterken sociale vaardigheden, tegengaan faalangst, agressieregulatie door inzet van Trainingsbureau Sport en Behavior (Altra). Maatwerk/ leerlingen en groepsgewijs.	€ 7.000
4	Ondersteuning in schoolloopbaan. Tweeëgbrengen positieve gedragsverandering om schoolloopbaan succesvol af te ronden. Inzet toptraject.	€ 3.000
5	Tegengaan schooluitval. Tweeëgbrengen positieve gedragsverandering om schooluitval te voorkomen. Inzet arrangementen zoals Urban Talent.	€ 3.000
6	Versterken mentoraat. Rolverduidelijking, coaching, training	€ 10.000
7	Implementatie PBS (Positive Behavior Support)/ schoolklimaat	€ 10.000
8	Inzet extra personeel voor klassenverkleining en onderwijsassistenten	€ 47.556
9	Professionalisering. Inzicht krijgen in specifieke ondersteuningsbehoeftes en handelingsrepertoire	€ 10.000

Stichting Mediacollege Amsterdam is een verticale scholengemeenschap met een BRIN-nummer.

#### LWOO

Het voortgezet onderwijs van het Mediacollege ontvangt LWOO- middelen. Voor 2022 betrof het een bedrag van € 1.015.037. Dit budget is grotendeels benut voor het inzetten van extra formatie (kleinere klassen en onderwijsassistenten, reken- en taalondersteuning). Een klein deel is bestemd voor professionalisering.

#### Examinering

De wijze van examinering is vastgelegd in het programma voor toetsing en afsluiting (PTA), dat de instemming heeft van het College van Bestuur en de Ouderraad. Het opstellen van het PTA en de coördinatie wordt verzorgd door de examensecretaris. In 2022 zijn we drukdoende geweest met het optimaliseren van onze werkwijze: de kwaliteit van de schriftelijke examens, het organiseren van het examineren en het invoeren van de cijfers. We zien dat het beter gaat. Toch verdienen enkele praktische aspecten nog aandacht.

## Doorstroom vmbo – mbo

Een belangrijk thema is de overgang vmbo- mbo. Aangezien Mediacollege Amsterdam zowel vmbo als mbo heeft, liggen daar kansen om een soepele overgang te creëren. Toch is die overgang in de praktijk voor verbetering vatbaar. Na onze school kunnen leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg naar vervolgoopleidingen op mbo-niveau twee. De kaderberoepsgerichte leerweg bereidt voor op vervolgoopleidingen op niveau drie en vier van het mbo en leerlingen van de gemengde leerweg kunnen naar mbo-niveau vier of havo. Ongeveer 14% van de leerlingen stroomde door naar een mbo-opleiding bij Mediacollege Amsterdam. Door de jaren heen fluctueert dit percentage, maar we vinden dat dit percentage omhoog moet. De verbetering van de overgang naar het mbo die daarvoor nodig is, heeft een procesmatige en inhoudelijke kant. De decaan heeft zich ook in 2022 beziggehouden met de procesmatige kant. In overleg met het mbo en de mentoren van het vmbo heeft de decaan initiatieven ontplooid om leerlingen beter/eerder voor te bereiden op de overgang naar het mbo. Dan gaat het bijvoorbeeld om de oriëntatie op de beschikbare opleidingen. Ook zijn inmiddels de obstakels in de aanmeldprocedure voor het mbo voor een groot deel verwijderd voor onze leerlingen en zijn er gesprekken gevoerd met opleidingsmanagers van het mbo om dit goed af te stemmen.

De vaksectie MVI heeft zich gericht op de inhoudelijke kant van de overgang vmbo-mbo. Het gaat dan om leerlijnen die logisch aansluiten op het mbo. Daarvoor zijn in 2022 oriënterende gesprekken met opleidingen als Mediavormgeving en Software developer gevoerd. De eerste prioriteit was echter om binnen de eigen school orde op zaken te stellen. Er is gewerkt aan een goed model voor MVI-lessen, nieuwe docenten moesten worden ingewerkt en er is nagedacht over het organiseren van onderwijs. Het is de bedoeling om in 2023 een systeem op te zetten waarbij het aanbod van het vmbo en mbo continu op elkaar wordt afgestemd, omdat de branche zo veranderlijk is.

## Sterk Techniekonderwijs Amsterdam

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) zet alles op alles om het techniekonderwijs in het primair en voortgezet onderwijs te versterken. Daar zijn behoorlijke subsidies voor vrijgemaakt. MA heeft in het vorige verslagjaar samen met vier andere Amsterdamse schoolbesturen verenigd in Sterk Techniekonderwijs Amsterdam (STOA) een vierjarig plan ingediend om in aanmerking te komen voor een subsidie van circa

€ 8 miljoen. De minister heeft dat plan goedgekeurd en één januari 2020 is dat geld beschikbaar gekomen. Het Mediacollege Amsterdam zit in de stuurgroep die gaat over de besteding en verantwoording van dit budget. Penvoerder van de subsidie is Esprit Scholen.

## MVI-lab

Er ligt een mooi plan voor een MVI-lab met bijbehorende state-of-the-art apparatuur. Het realiseren van het plan is helaas vertraagd en staat nu gepland voor 2023. Er is voor € 167.440 aan investeringen voor het MVI-lab gedaan waarvoor jaarlijks afschrijvingen worden gedaan. Daarnaast is voor € 9.750 aan diverse leermiddelen voor het MVI-lab aangeschaft.

Het is de bedoeling dat het MVI-lab ons paradepaardje wordt, dat onder meer uitnodigend moet zijn voor basisschoolleerlingen.

## Visie en strategie

Met het team is in 2021 gewerkt aan het nieuwe schoolplan 2021–2025. Dit plan kreeg de goedkeuring van de Leerlingenraad, de Ouderraad en de Ondernemingsraad. Het resultaat was een gedragen visie en strategie. ‘Eruit halen wat erin zit’, dat is ons motto. Het is onze missie om ervoor te zorgen dat het vmbo van het Mediacollege Amsterdam een toonaangevende vakschool is waar creatieve leerlingen helemaal tot hun recht komen. Dat willen we bereiken met uitdagend, toekomstgericht onderwijs in een veilige en aantrekkelijke leer- en werkomgeving. Daar is een betrokken team voor nodig dat de lat hoog legt als het gaat om pedagogisch-didactisch handelen en professionaliteit.

## Strategisch HR-beleid

Op het vmbo zijn we op een aantal manieren bezig met het voeren van strategisch HR-beleid:

### Werving

We voeren in samenwerking met de afdeling hr een goed wervingsbeleid. We hebben scherp voor ogen welke nieuwe collega's passen bij onze school. Expertise is belangrijk, maar we laten een ontwikkelingsgerichte houding zwaarder wegen. Om teleurstellingen te voorkomen laten we sollicitanten altijd een proefles verzorgen. We zijn gebrand op goed personeel dus bij twijfel nemen we niet aan. Door hoge kwaliteitseisen te stellen, investeren we in een sterk imago als werkgever. We zoeken bij de werving ook naar mensen die breder inzetbaar zijn dan één vakgebied. Dat maakt de organisatie wendbaarder. Met deze insteek zijn we in staat geweest om voldoende personeel te vinden voor schooljaar 2022-2023.

### Gesprekkencyclus

Op het vmbo wordt de gesprekkencyclus gevolgd om zo grip te hebben op het welzijn en de ontwikkeling van ons personeel en om in beeld te krijgen welke talenten we in het belang van de organisatie waar kunnen inzetten.

### Periodieke schouw van het team

Tweemaal per jaar lopen we met een medewerker van hr ons team door. Het focuspunt is de ontwikkeling van de medewerkers en hoe we daarop sturen.

### Boeien

We zijn voortdurend in gesprek met onze teamleden om te kijken waar mensen energie van krijgen, wat hun talent is, om daar dan rekening mee te houden bij het verdelen van de taken en scholing. We kiezen voor een mooie mix tussen ervaren en startende docenten. De lerende dynamiek creëren we door collega's van elkaar te laten leren en ook door geregeld een kijkje buiten de deur te nemen.

### Binden

Voor het binden van ons personeel vinden wij het ten eerste belangrijk dat de arbeidsomstandigheden goed zijn. Een cruciaal aspect daarbij is de klassengrootte. Met deze populatie kiezen docenten liever voor een school met kleinere groepen. Docenten vinden dat qua werkbelasting behapbaar. Met grotere groepen schrikken

we docenten af of we verliezen ze vanwege overbelasting. Om die reden hebben we het mogelijk gemaakt om te werken met niet te grote klassen. Dit doen we door naast de reguliere bekostiging ook LWOO-middelen, NPO en ondersteuningsmiddelen vanuit het SWV in te zetten. Een ander aspect is het gebouw en de ICT. Het gebouw staat op de planning om gerenoveerd te worden. Dat is hard nodig. De kwaliteit van de ICT wordt door het team als matig ervaren. Bij het onboarden van nieuwe collega's wordt ICT steevast genoemd als minpunt: oude pc's, traag met opstarten of haperen, wifi instabiel. Ten tweede zorgen we er ook voor dat onze startende docenten intensief worden begeleid gedurende de eerste twee jaren dat ze bij ons werken. We hebben daar een vaste werkwijze voor. Nieuwe collega's zijn daar tevreden over. Ten derde hebben we oog voor de ervaren docenten om ze te stimuleren gebruik te maken van het promotietraject en door ze uitdagende taken te geven. Ten vierde hebben we oog voor de belastbaarheid van ieder teamlid en dat is maatwerk. We werken nauw samen met de arbodienst om ook in preventief opzicht te investeren in de (mentale) gezondheid van ons personeel. Ten slotte investeren we in 'teambuilding'. We sporten samen en organiseren ook voldoende informele momenten, zodat er sprake is van een prettige werksfeer.





## Professionalisering en ontwikkeling

### Informeel leren

Het team heeft zich volop gericht op ontwikkeling. Dat gebeurde voor een groot deel via de weg van het 'informele leren', dus leren van elkaar in de praktijk. Meer dan het jaar ervoor zijn collega's bij elkaar lessen gaan bekijken om elkaar op die manier feedback te geven en van elkaar te leren. Ook in de sectie-overleggen en teamoverleggen werd er veel ingezet op uitwisseling.

### Veilige school

Als team hebben we aandacht besteed aan het thema 'een veilige school'. Organisatie P-research heeft ons begeleid bij de implementatie van PBS (Positive Behavior Support). Dat is een aanpak waarmee op een positieve manier een veilig leerklimaat wordt gecreëerd. Daarnaast heeft organisatie Qpido ons inzicht gegeven in de manier waarop we met leerlingen kunnen praten over liefde en seks en hoe we leerlingen bewust kunnen maken van de gevaren van internet (sexting en grooming).

### Begeleiding startende docent

De startende docenten worden door school intensief begeleid om de basis goed te beheersen en om goed ingewerkt te worden. Onderdeel daarvan zijn klassenbezoeken door een ervaren docent, intervisie en een training in klassenmanagement.

### Mentoraat

De school heeft veel nieuwe collega's die nog onervaren zijn als mentor. Om die reden heeft de Begeleider Passend Onderwijs (BPO) in afstemming met de teamleiders en zorgcoördinator de groep mentoren begeleid. Het ging daarbij met name om rolverduidelijking en wat praktische handvatten. De begeleiding gaat ook de komende jaren door, omdat het onze overtuiging is dat een sterk mentoraat een belangrijke succesfactor is.

### Promotietraject/functiemix

In 2022 is één promotietraject van LB naar LC succesvol afgerond. Twee trajecten zijn opgestart en twee collega's hebben hun interesse kenbaar gemaakt voor promotie. Dat zal zijn beslag krijgen in 2023.

### Versterken MVI-profiel

We zijn een vakschool met een MVI-profiel. Door samen te werken met andere MVI-scholen in en buiten Amsterdam hebben we ook in 2022 weer kennis en ervaring uitgewisseld. Daarnaast zijn vakdocenten van de sectie MVI naar een congres geweest en hebben ze netwerkbijeenkomsten bezocht. Een van de vakdocenten is verbonden aan het Landelijk MVI Platform en zorgt op die manier voor toevoer van recente kennis en inzichten.

## Werkdrukmiddelen

### Ontwikkelen

Op onze school zijn we druk bezig met het versterken van ons vakonderwijs. Het gaat om leerlijnen en een eigentijds aanbod en vraagt om ontwikkeltijd omdat we bij de MVI-vakken niet werken met een bestaande methode. De noodzaak om te ontwikkelen en om de lessen te verzorgen, levert werkdruk. Met de werkdrukmiddelen is er meer tijd om te ontwikkelen gecreëerd. MA heeft in 2022 een bedrag ontvangen van €94.653 ten behoeve van werkdrukmiddelen.

### Besteding werkdrukmiddelen

Met het MT en de docententeams is besproken hoe de werkdrukmiddelen ingezet worden. Navraag binnen het team leverde op dat het begeleiden van grote groepen, die nog eens van niveau verschillen, veel van de docenten vraagt. Gelet op de aard van onze populatie zorgen groepen van meer dan 25 leerlingen ervoor dat het veel energie kost om de rust te bewaren en om alle niveaus goed te bedienen. Docenten voelden zich, ondanks hun grote inzet, vaak te kort schieten. Het realiseren van een groepsgrootte van ongeveer 20 leerlingen en meer ondersteuning in de klas zijn twee lang gekoesterde wensen van de docenten om het gevoel van werkdruk te verminderen. Daarom is gekozen voor organisatorische veranderingen waaronder: het verkorten van lesuren tot 50 minuten, meer inzet van onderwijsassistenten, het beschikbaar stellen van meer ontwikkeltijd voor docenten, klassenverkleining en de organisatie van steun- en plussen.

### Evaluatie

Het effect van deze organisatorische veranderingen wordt geëvalueerd met de docenten en het MT door middel van panelgesprekken.

### Evaluatie NPO-plan 2021-2022

Uit een analyse/scan is gebleken dat er sprake was van opgelopen achterstanden op het gebied van taal en wiskunde/rekenen. Met de NPO-middelen wilden we deze achterstanden inlopen om ervoor te zorgen dat de leerlingen uiteindelijk naar behoren kunnen presteren op hun examen. Verder was er het vermoeden dat er ook aandacht moest komen voor de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen, omdat zij op dit vlak door de lockdowns averij hadden opgelopen. Met de NPO-middelen wilden we met gerichte aandacht het welzijn van de leerlingen positief beïnvloeden.

We hebben het beschikbare NPO-budget als volgt ingezet:

1. Inzet van onderwijsassistenten
2. Inzet extra docenten
3. Examentraining
4. Steunlessen (bijlessen)
5. Groepsvorming en interventie onderbouw
6. Positief pedagogisch klimaat

#### Tevredenheid over de onderwijsassistenten

De inzet van onderwijsassistenten wordt door leerlingen en docenten zeer positief beoordeeld. Er is meer aandacht voor de leerlingen en de docenten voelen zich gesteund. De vaksectie exact heeft systematisch met elkaar resultaten geanalyseerd en plannen gemaakt. De inzet van OA's maakte deel uit van die plannen. Het heeft geleid tot positieve opstroomcijfers en kleinere achterstanden.

Tevredenheid over extra docenten wiskunde en Nederlands  
Helaas hebben we dit schooljaar niet kunnen profiteren van de inzet van extra docenten. Sterker nog, er was een tijd lang een onderbezetting door uitval en krapte op de arbeidsmarkt.





#### Tevredenheid examentraining

De examentraining is door externen verzorgd en richtte zich op rekenen/wiskunde. De leerlingen hebben de examentraining met een 7,8 beoordeeld. De organisatie en kwaliteit van de training was goed.

#### Tevredenheid bijlessen/steunlessen

Voor exacte vakken zijn bijlessen georganiseerd. De leerlingen beoordelen de bijlessen gemiddeld met een 7. Samen met de inzet van OA's tijdens de lessen en de gemaakte plannen heeft het een positief effect gehad op de resultaten.

#### Effecten inzet op groepsvorming en interventie in de onderbouw

De inzet van Horizon bij de groepsvorming is als positief ervaren. De verstoorde groepsdynamiek in de onderbouw was dermate ernstig dat er meer nodig was. We zagen, net als veel andere scholen, dat de storming fase bleef doorrazen. Dat leidde tot een interventie in de onderbouw, eveneens met inzet van externen. Dit keer is ook samengewerkt met ouders. Deze interventie had over het algemeen een positief effect. Er ontstond meer rust. Dat gold niet voor groep V2B. In deze groep is nog een interventie gepleegd met de inhuur van extra menskracht. Die interventie sloeg aan.

#### Effecten op pedagogisch klimaat

In schooljaar 2021-2022 zijn we gestart met PBS als methodiek voor ons pedagogisch klimaat. Deze kern van de methodiek is om op een positieve manier voor een prettig klimaat te zorgen. We zouden kunnen zeggen dat de start met PBS en het herhalen van de schoolregels ertoe heeft geleid dat het wat rustiger is geworden, maar het is een voorzichtige eerste stap. Onrust, schorsingen en conflicten ontstaan nog steeds, maar de cijfers zijn wel aanmerkelijk gedaald.

Een belangrijke factor die voor onrust en spanning heeft gezorgd, is het instromen van een grote groep leerlingen door kansrijke advisering vanuit het PO. Het ging om ongeveer twintig leerlingen die eigenlijk hadden moeten

doorstromen naar het VSO en tien leerlingen waarbij bij aanvang al duidelijk was dat ze hadden moeten doorstromen naar praktijkonderwijs. Gedurende het schooljaar werd bij nog eens tien leerlingen duidelijk dat basis beroeps te hoog gegrepen was. Omdat deze leerlingen niet goed bediend konden worden of overvraagd werden en wij vrij volle groepen hadden, ontstond een situatie waarin de groepsdynamiek en de docenten onder druk kwamen te staan.

#### Effecten op het onderwijs

We hadden met de inzet van de NPO-middelen voor ogen om de leerlingen goed voor te bereiden op het examen. We maakten ons op basis van een analyse de meeste zorgen over wiskunde en taalachterstanden.

#### Centraal examen wiskunde

Het was te verwachten dat wiskunde voor de meeste problemen zou zorgen, omdat er veel uitval is geweest en exacte vakken vaak moeilijk worden gevonden door onze leerlingen. Toch is er hard gewerkt. De leerlingen van GL en BB hebben gemiddeld mooie resultaten laten zien op wiskunde. De resultaten voor BK zijn dat helaas niet.

GL: 18 % onvoldoende

BK: 60% onvoldoende

BB: 23% onvoldoende

Laten we niet vergeten dat de mogelijkheid om een vak weg te strepen een demotiverend effect

heeft gehad op een deel van de leerlingen, zeker voor het vak wiskunde.

#### Centraal examen Nederlands

Er is veel ingezet op spelling, tekstbegrip en lezen, onder meer met behulp van Muiswerk. Het centraal examen laat mooie resultaten zien: GL: 4% onvoldoende BK: 8% onvoldoende BB: 7% onvoldoende Het is wel zo dat een deel van de taalachterstanden wordt gecamoufleerd. Het is lastig in te schatten wat het was geweest als we geen extra inzet hadden geleverd.

#### Cijferverloop leerjaar 1, 2 en 3 (TIG)

We zien dat van alle vakken de exacte vakken op onze school het moeilijkste zijn voor de leerlingen. Dat is al jaren zo. Uit de cijfers wordt duidelijk dat dit probleem door corona is vergroot voor leerlingen die minder goed zijn in exacte vakken. We zien dat de resultaten de afgelopen twee jaren een scherpe daling vertonen. De kader-leerlingen presteren het minst in vergelijking tot basis beroeps en gemengde leerweg.

Nog steeds ligt het gros van de cijfers tussen de zes en de zeven, maar de spreiding is wel groter geworden doordat de onderkant slechter scoort dan vóór corona. Bij het vak Nederlands geldt dit in mindere mate. We doen het overigens iets beter dan het landelijk gemiddelde.

#### Effecten op het welzijn van de leerlingen

Een kwart van de leerlingen heeft in sociaal-emotioneel opzicht extra begeleiding nodig. In hoeverre dit gerelateerd kan worden aan corona is moeilijk vast te stellen. De begeleiding die we bieden, is professioneel en wordt door leerling en ouders gewaardeerd. We kunnen hooguit veronderstellen dat dit een positief effect heeft op het welzijn van deze leerlingen. Aangezien er meer factoren van invloed zijn, kunnen we moeilijk vaststellen wat het precieze effect van onze inspanning was.

#### Plan voor schooljaar 2022-2023

De resultaten op met name exacte vakken en het beeld van de sociaal-emotionele problematiek bij onze leerlingen geven geen aanleiding om de aanpak van vorig schooljaar ingrijpend te veranderen, hooguit aan te vullen.

We gaan ons richten op:

- Groepsvorming
- Klassenverkleining
- Pedagogisch klimaat
- Steun- en pluslessen
- Inzet onderwijsassistenten
- Veiligheid en preventie

Nieuwkomers heeft het Mediacollege in 2022 niet opgevangen. Dat is in Amsterdam binnen het bestuurlijk overleg centraal georganiseerd.

Op basis van de medezeggenschap heeft de ouderraad ingestemd met dit plan.

#### Groepsvorming/bonding

Naast de aandacht in de klassen voor groepsvorming, met de gouden weken bijvoorbeeld, investeren we ook in groepsvorming als school. Dat doen we met een schoolfeest aan het begin van het schooljaar. In een feestelijke, gezellige setting komen leerlingen van alle leerjaren met elkaar in contact. We willen met dergelijke activiteiten de cohesie binnen de school versterken en ervoor zorgen dat er contacten ontstaan tussen de leerjaren. We verwachten dat dit de sfeer ten goede komt.

#### Wanneer zijn we tevreden?

- Voorlopig zijn we tevreden als het aantal incidenten en schorsingen met 25% is afgenomen ten opzichte van vorig schooljaar.

#### Klassenverkleining/inzet extra docenten

Als onderdeel van ons pakket om ons onderwijs goed aan te laten passen op onze leerlingen, willen we een deel van de NPO-middelen inzetten om een klassengrootte van ongeveer 20 leerlingen te bewerkstelligen. In combinatie met het versterken van het pedagogisch klimaat, het pedagogisch-didactisch handelen en een goede zorgstructuur verwachten wij dat de kleinere klassen bijdragen tot meer rust, minder druk op de docenten en meer ruimte voor gericht en uitdagend onderwijs, passend bij ons creatieve profiel.

#### Wanneer zijn we tevreden?

- Als leerlingen en ouders aangeven dat het onderwijsaanbod en de begeleiding beter op elkaar aansluit.
- Als we zien dat docenten ruimte hebben om uitdagende/motiverende werkvormen in te zetten en er sprake is van vakoverstijgend onderwijs.
- Als docenten aangeven dat de beleefde werkdruk is afgenomen ten opzichte van vorig schooljaar.
- Als we constateren dat docenten en leerlingen positief oordelen over de rust in het schoolgebouw en als dat ook blijkt uit de data (uitval, verzuim, incidenten en overige).

#### Pedagogisch klimaat (PBS)

We gaan het tweede jaar van de implementatie van PBS in. We willen het gedrag van onze leerlingen positief reguleren en consequent werken vanuit duidelijke positieve gedragsverwachtingen. Hier hebben we van experts een vorm van begeleiding voor nodig. Gelukkig hebben we veel expertise in huis, dus het zal voor een groot deel in company zijn.

#### Wanneer zijn we tevreden?

- Als elke medewerker gedrag op een positieve manier probeert te reguleren (houding en taal).
- Als het bij het team en de leerlingen duidelijk is welke gedragsverwachtingen er zijn.
- Als duidelijk is hoe we goed gedrag belonen (systeem).
- Als duidelijk is hoe we grenzen stellen aan ongewenst gedrag (escalatie).

#### Steunlessen wiskunde en taal en verrijgingslessen

We willen meer onderwijstijd inzetten om leerlingen extra te kunnen begeleiden en uit te dagen. Daarom verzorgen we steunlessen en sinds 2022 ook verrijgingslessen. Dit maken we mogelijk met extra formatie voor docenten en met de inzet van onderwijsassistenten.

#### Wanneer zijn we tevreden?

- Als leerlingen de steunlessen waarderen met een 7,5 of hoger.
- Als we een positief verband zien tussen de steunlessen en de onderwijsresultaten.
- Als leerlingen positief oordelen over de verrijgingslessen.

#### Inzet van onderwijsassistenten

Ook in het eerste deel van het schooljaar zetten we weer onderwijsassistenten in. De inzet van onderwijsassistenten heeft zijn waarde bewezen. De leerlingen waarderen de aandacht en begeleiding en de docenten ervaren de aanwezigheid van onderwijsassistenten als een verlichting van hun werk. De onderwijsassistenten gaan gericht worden ingezet voor een verlengde instructie (differentiatie).

#### Wanneer zijn we tevreden?

- Als leerlingen en docenten positief oordelen over de inzet en het rendement van de onderwijsassistenten.

#### Veiligheid en preventie

We zien aan het gedrag van de leerlingen en de groepsdynamiek dat leerlingen onrustig zijn. Dat heeft te maken met de naweeën van corona en de moeilijke persoonlijke situatie waar een groot deel van onze leerlingen in zit. Dit vraagt om extra aandacht van ons, juist ook omdat rust en veiligheid zulke belangrijke voorwaarden zijn voor het welzijn van de kinderen en de kwaliteit van het onderwijs. Naast het creëren van een veilig schoolklimaat, het verzorgen van goede lessen en het scheppen van duidelijkheid over verwachtingen en regels, vinden we het ook belangrijk dat we iemand hebben die in en buiten de klaslokalen kan helpen de rust te bewaren en die leerlingen specifieke aandacht kan geven. Om die reden hebben we een pedagogisch onderwijsondersteuner aangetrokken. Het doel van deze functionaris is het zorgdragen voor een prettige en rustige sfeer, met name ook tijdens de momenten tussen de lessen. Hij kan voorkomen dat er tussen leerlingen problemen ontstaan en grijpt in als het toch wel gebeurt. De pedagogisch onderwijsondersteuner werkt nauw samen met de veiligheidscoördinator.

#### Wanneer zijn we tevreden?

- Als we merken dat er in het gebouw met name tijdens leswissels en pauzemomenten rust is.
- Als de score op de veiligheidsmeter 7,5 of hoger is.

# NPO Begroting

GEPLANDE INTERVENTIES VMBO FASE 3		2022-2023	2023-2024	TOTAAL
Thema	Interventie uit menukaart	kosten	kosten	
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	Uitbreiding wiskunde onderwijs: wiskunde trainingen,	€ 30.000	€ 30.000	€ 60.000
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	Instructie in kleine groepen: Taalondersteuning.	€ 10.000	€ 10.000	€ 20.000
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	Welbevinden: Pedagogisch klasklimaat en groepsdynamiek (PBS implementatie)	€ 30.000	€ 30.000	€ 80.000
	Welbevinden: Groepsbinding in startweek door sportieve en feestelijke activiteiten	€ 10.000	€ 10.000	
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen				
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	Klassenverkleining	1,7fte € 138.105	1,7fte € 138.105	€ 276.209
F. Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk/ ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie				
F. Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk/ ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie				
G. Overig: uitsluitend bedoeld voor dotaties aan voorzieningen voor transitievergoedingen, de voorziening verrekening uitkeringskosten en/of dotatie aan een bestemmingsreserve NPO				
<b>UITGAVEN IN FASE 3</b>		€ 218.105	€ 218.105	€ 436.209
<b>INKOMSTEN CORONA-ENVELOP 2022 vmbo</b>				€ 447.000
<b>VERSCHIL</b>				€ 10.791

## Evaluatie

Net als voorgaand jaar zal het NPO-plan als onderdeel van het Teamplan 2022-2023 geëvalueerd worden met het team.

## Kansengelijkheid en voorbereiding op de arbeidsmarkt

Op onze school proberen we op een aantal manieren kansengelijkheid te bevorderen. Ten eerste investeren we in onze sterke ondersteuningsstructuur. Zo kunnen we leerlingen die iets extra's nodig hebben en in het regulier onderwijs thuishoren, zoveel mogelijk op onze school houden. Hierdoor kunnen ze met een vmbo-diploma op zak de volgende stap zetten. Een flink aantal leerlingen groeit op in minder kansrijke situaties. Met een ticket naar het mbo maken ze kans op een beter bestaan. We zien dat de kwetsbare groep juist in de coronapandemie de grootste klappen heeft gekregen. Met meer handen in de klas, gerichte aandacht en steunlessen probeerden we deze leerlingen in 2022 extra te helpen. In 2022 hebben we ook onze intakeprocedure aangescherpt, omdat we zagen dat leerlingen door kansrijke advisering bij ons kwamen terwijl we niet konden bieden wat deze leerlingen nodig hadden. Door vooraf duidelijk met ouders te praten over onze mogelijkheden, is een aantal leerlingen toch in het praktijkonderwijs of VSO beland. Ten tweede zetten we in op opstroom en maken we het mogelijk voor leerlingen om bepaalde vakken op een hoger niveau te doen. Daarmee doorbreken we het patroon dat het basisschooladvies de toekomstige

schoolcarrière bepaalt en kansen beperkt. In 2022 was de opstroom 50%.

Ten derde vergroten we de kansen voor onze leerlingen door ze beter te begeleiden bij de overstap naar het mbo. Dat vraagt naast aandacht voor de vakgebieden ook een focus op sociale vaardigheden, doorzettingsvermogen, executieve functies, de vaardigheid om samen te werken, presenteren en probleemoplossend denken. Deze aspecten kunnen goed tot hun recht komen in vakoverstijgende lessen en praktijkopdrachten. Het realiseren van deze ambitie heeft in het schoolplan een hoge prioriteit gekregen.

## Diversiteit en inclusie

Onze leerlingenpopulatie is heel divers. Hetzelfde geldt voor het team. Die diversiteit koesteren we als een verrijking. We zorgen ervoor dat iedereen zich welkom, erkend en gerespecteerd voelt. Toch is diversiteit en inclusie een thema dat onze blijvende aandacht vraagt. In de klassen, tijdens de lessen, in ons team en in het bijzonder als onze leerlingen naar het mbo van het Mediacollege Amsterdam willen waar de studentenpopulatie en het team minder divers zijn samengesteld. Daar valt nog een wereld te winnen. Dit jaar hebben we weer Paarse Vrijdag georganiseerd. Het was een groot succes.

### Internationalisering, burgerschap en duurzaamheid

De wereld verandert steeds sneller en de maatschappij is in rap tempo aan het internationaliseren. We moeten onze leerlingen voorbereiden op hun rol in die wereld. Hetzelfde geldt voor het thema duurzaamheid. Ze hebben kennis en vaardigheden nodig om in de toekomst grote ecologische uitdagingen aan te kunnen gaan. In 2022 is in de lessen Mens & Maatschappij aan deze thema's aandacht besteed. Inmiddels heeft de vaksectie MVI ervoor gezorgd dat steeds meer opdrachten te maken hebben met het thema duurzaamheid.

### Medezeggenschap

#### Ouderraad (ODR)

Schoolbesturen in het vo zijn verplicht medezeggenschap te organiseren binnen hun school. De wettelijke rechten en plichten rondom medezeggenschap zijn vastgelegd in de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). MA bevindt zich in de uitzonderlijke situatie een verticale scholengemeenschap te zijn met integratie van vmbo en mbo. In het mbo is het verplicht medezeggenschap te organiseren in een Ondernemingsraad en zijn wettelijke regels en plichten vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Om tegenstrijdigheid van inspraakregels te voorkomen is, in samenspraak met het ministerie van OCW, afgesproken dat MA de WEB volgt.

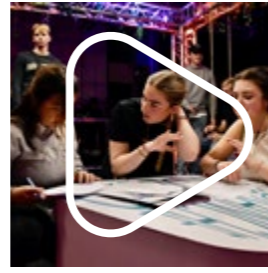
Bij het vmbo wordt inspraak en medezeggenschap georganiseerd via de Ouderraad. De Ouderraad is in 2022 zes keer bij elkaar geweest en heeft onder meer instemming verleend voor de vakantieregeling van het vmbo, de vrijwillige ouderbijdrage en het programma voor toetsing en afsluiting (PTA) 2020–2021. In een gezamenlijke vergadering met de Ondernemingsraad en de Studentenraad is instemming verleend voor de hoofdlijnen van de jaarlijkse begroting.

Naast medezeggenschap heeft de Ouderraad leerlingactiviteiten (mede) georganiseerd en ondersteund. Ook was er een delegatie van de Ouderraad aanwezig bij de open dagen om daar informatie te verstrekken.

#### Leerlingenraad

Inspraak van leerlingen binnen het vmbo wordt georganiseerd door de Leerlingenraad. Deze wordt gevormd door de klassenvertegenwoordigers. De Leerlingenraad wordt begeleid door een docent die de leerlingen ondersteunt bij het opstellen van de agenda en als procesbewaker optreedt bij de bijeenkomsten van de Leerlingenraad. In 2022 is de Leerlingenraad vijf keer bij elkaar geweest.





## 5. 2022 Studentenraad

De Studentenraad van het Mediacollege Amsterdam werkte in 2022 aan veel onderwerpen. Om te beginnen zijn in 2022 nieuwe studenten geworven voor de Studentenraad. Shannon Hoogstrate is ook dit jaar weer de voorzitter. Vanwege haar stage heeft ze een vicevoorzitter aangewezen: Brendan Ossebaar. Brendan en Shannon werken goed samen om de Studentenraad draaiende te houden en zorgen ervoor dat we alles kunnen regelen. Met de nieuwe leden in de Studentenraad hebben we gekeken naar wat we de komende tijd willen bereiken.

### Schoolgebouw

We waren betrokken bij het reilen en zeilen in het schoolgebouw. Bijvoorbeeld bij de aankoop van nieuwe stoelen voor in de leslokalen en het onderzoek naar roken op het schoolplein. We kunnen met trots zeggen dat er bakjes in de wc's staan waar studenten dingen als maandverband en tampons kunnen halen als ze het echt nodig hebben.

We zijn heel blij dat de nieuwbouwvleugel af is en dat de nieuwe stoelen en tafels erin staan. Ook is het ons gelukt om de aula op te vrolijken met een tafelfuotbaltafel en een airhockeytafel. De school heeft met de nieuwe strategie ook

een nieuwe huisstijl aangenomen. Het logo van de Studentenraad wordt hierop afgestemd.

### Bestuur

We hebben ingestemd met de hoofdlijnen van de begroting, het bestedingsplan voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), de leermiddelenlijst, de klachtenregeling, de onderwijsovereenkomst en de praktijkovereenkomst. Er werd dit jaar ook een nieuwe Raad van Toezicht samengesteld. De Raad van Toezicht is een raad die kijkt of het College van Bestuur zijn werk goed doet. We praten twee keer per jaar met de Raad van Toezicht.

### Bijeenkomsten

We komen elke week samen. We zijn eigenlijk elke dag bezig met hoe we de school kunnen verbeteren. We laten ons horen via de nieuwsbrief, studentenraad.io en ons Studentenraad MA Instagram. Daarnaast praat de Studentenraad een aantal keer per jaar met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Ouderraad. De Studentenraad wil nog wel meer in gesprek gaan met de studenten. Dat gaan we doen door één keer in de week in de pauze bij verschillende studenten te vragen hoe ze het vinden op school en wat ze willen verbeteren of toevoegen.

Dankzij onze Studentenraad-hoodies zijn we makkelijker te herkennen. Daarnaast zijn we actief geweest tijdens de Mental Health Alert week en op Open Dagen. We houden ons bezig met de JOB-monitor, gelijke kansen in onderwijs, inclusieve medezeggenschap en stagediscriminatie.

### Toekomstplannen

We willen een SR vergaderlocatie dat voor ons een centrale ontmoetingsplek is en waar studenten kunnen zien dat we er zijn. We willen een digitale banner waarmee we onze belangrijke informatie willen verspreiden. We willen met het HMC samenwerken en samen met de Frontrunners de school groener en duurzamer maken. We willen met het NPO-geld een piano kopen en een ontbijthoek maken. Ook blijven we ons inzetten voor een mediatheek en stilteplekken.

Het was dus een actief en inspirerend jaar. En in 2023 gaan jullie nog meer van de Studentenraad zien en horen!





## 6. Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad is in 2022 weer goed vertegenwoordigd voor de medezeggenschap. Er zijn dit jaar een aantal collega's afgevoerd, maar gelukkig zijn er collega's met ervaring in de OR voor teruggekomen. Hierdoor hebben we de commissies waarin de OR werkt weer op volle sterkte kunnen brengen. We hebben afscheid van de aftredende leden genomen, nieuwe leden geïnstalleerd en nieuwe doelen voor de komende periode gesteld.

### Samenwerking

In 2022 is het aantal gesprekspartners vanuit het College van Bestuur verdubbeld. De samenwerking met de huidige bestuurder hebben wij als prettig ervaren. Beide bestuursleden nemen nu deel aan het CvB, waarbij we het gevoel hebben dat een constructief gesprek plaats kan vinden en gehandeld kan worden. Dat geldt ook voor de afdelingshoofden en de bestuurssecretaris. De verantwoordelijkheden die bij de medezeggenschap horen, zoals instemming op de hoofdlijnen van de begroting, zijn deels gedaan via de gezamenlijke vergadering van de Ondernemingsraad, Studentenraad, Ouderraad, het bestuur en de Raad van Toezicht. Dit was zeer waardevol.

### Instemming en advies

Als OR hebben we in 2022 op verschillende documenten instemming gegeven, waaronder de strategie MA Next Level, corona instelling plan, het bestedingsplan van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de hoofdlijnen van de begroting. We hebben deelgenomen aan de procedure nieuw CvB-lid, geadviseerd over het profiel voor de leden van de Raad van Toezicht en zitting genomen in de sollicitatiecommissie. Daarnaast hebben we advies gegeven over de organisatiestructuur met het verzoek om de organisatie efficiënter in te richten.

### Beleid

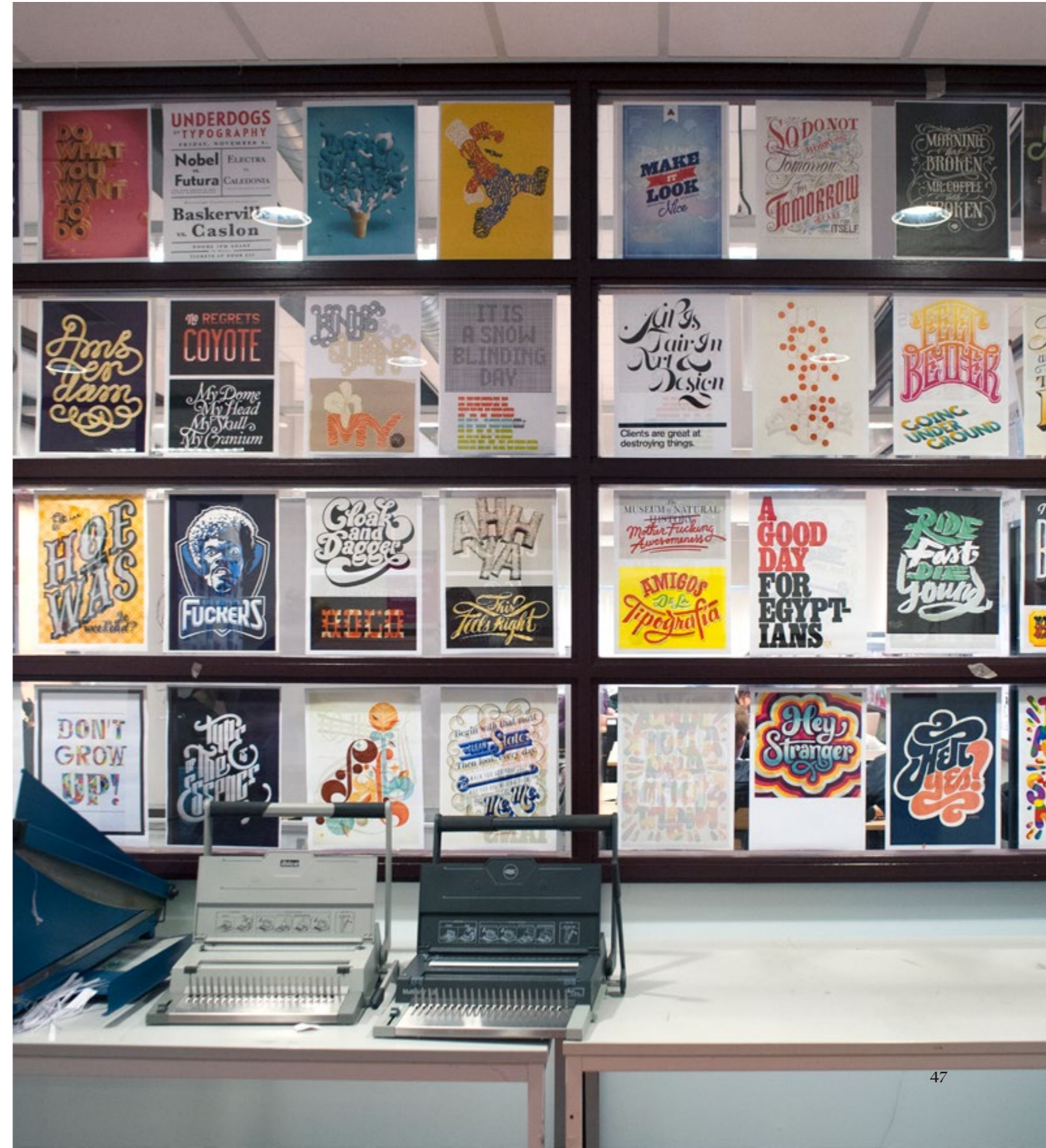
De OR is meegenomen in verschillende beleidstukken, waaronder het thuiswerkbeleid, het werkdrukplan, het protocol Lief en Leed en het beleidsstuk gedragscode. Hoe gaan we met elkaar om en waar moet je zijn? We hebben dankbaar gebruikgemaakt van de expertise van diverse stafhoofden om over deze onderwerpen bij medewerkers te informeren wat zij wenselijk en belangrijk vinden.

### Bonden

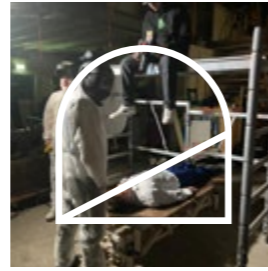
We hebben contact met de vakbonden onderhouden en opgenomen om vraagstukken te toetsen en informatie te verkrijgen.

### Creatief overleggen

Overleg heeft in 2022 fysiek en hybride plaatsgevonden. Wij hebben veel overleggen met elkaar gehouden en veel collega's kunnen bevragen over de onderwerpen die ter sprake zijn gekomen. Door de nasleep van corona hebben we creatieve wegen gevonden om overleg soms op afstand via Teams door te laten gaan.







## 7. Examencommissie

Het Mediacollege Amsterdam kent voor het mbo één examenorganisatie met één examencommissie en een centraal examenbureau. De examencommissie heeft gedurende het schooljaar 2021-2022 qua samenstelling voldaan aan de wettelijke eis. De examencommissie wordt ondersteund door de examencoördinator (examenbureau) en de onderwijskundig medewerker. De onderwijskundig medewerker heeft examinering in de portefeuille. Er is een notulist voor de verslaglegging van de vergaderingen, de evaluatiemiddagen en de vaststellingsvergaderingen.

### Geoptimaliseerde werkwijze

In september 2021 is de examencommissie uitgebreid met twee leden. De leden zijn aangesteld door het College van Bestuur en hebben een aanstellingsbrief ontvangen. De examencommissie heeft met deze uitbreiding de mogelijkheid aangegrepen om haar werkwijze te optimaliseren, onder meer door te werken met een taak- en portefeuillevindeling. Vanuit een Plan, Do, Check, Act (PDCA)-werkwijze en gebruikmakend van formats van het 'Servicepunt examinering mbo' zorgt de examencommissie voor een goede borging van de examinerings- en diplomeringsprocessen. In schooljaar 2021-2022 heeft de examencommissie verder ingezet op haar deskundigheidsbevordering en heeft onder leiding van Cito een gezamenlijke leergang gevolgd. Daarnaast hebben de leden individueel scholing gevolgd. Vanaf 2019 werkt de examencommissie samen met het SOMA College in Harderwijk. In het kader van collegiale consultatie treffen zij elkaar twee keer per jaar.

### Overleg met College van Bestuur

Om onafhankelijk te kunnen functioneren, legt de examencommissie uitsluitend verantwoording af aan het bevoegd gezag. Het College van Bestuur en de examencommissie hebben zes-wekelijks overleg, waarbij de jaarplanning van de examencommissie structuur biedt aan het overleg.

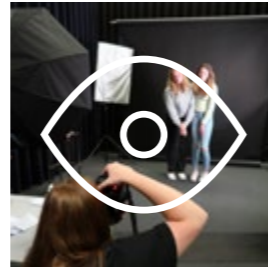


### Samenwerking bedrijfsleven

MA werkt op verschillende manieren met het bedrijfsleven samen, waarbij vertegenwoordigers meepraten over onderwijsinhoud en examinering. MA organiseert alle examens in simulatie en betreft beoordelaars uit het bedrijfsleven bij de beoordelingen. Hiermee garandeert de examencommissie gelijke condities voor alle examenkandidaten en een volledige toetsing van het kwalificatiedossier. De beroepsexamens zijn ingekocht bij de Stichting Examens Creatieve Industrie (StECI, route 1), behalve voor de opleiding Software developer omdat StECI deze nog niet aanbiedt. Dit examen ontwikkelt MA zelf op basis van het StECI-format (route 2). De examens van de keuzedelen worden grotendeels zelf ontwikkeld. MA volgt hiermee de afspraken in de mbo-sector, zoals in 2018 is vastgelegd in het document 'Afspraken valide exameninstrumenten'.

### Examineren tijdens corona

Bij de proeve van Ruimtelijk Vormgever en Mediaproducer is besloten om een aantal van de werkprocessen online te laten verlopen. Vorig schooljaar (2020-2021) is vanwege corona voor deze oplossing gekozen en het onderwijsteam kiest ervoor om dit schooljaar dezelfde werkwijze te volgen. Beide opleidingen hebben via het opgestelde verantwoordingsdocument deze wijze van examinering bij de examencommissie aangevraagd. De examencommissie heeft dit voorstel goedgekeurd. Samengevat kunnen we stellen dat de sluiting van de school gedurende de wintermaanden de kwaliteit van examinering niet in de weg heeft gezeten. In het voorjaar kon er weer op school geëxamineerd worden. Er hebben 564 studenten in 2021 een diploma behaald, ondanks de lastige coronamaatregelen.



## 8. MA Maatwerk

Het doel van MA Maatwerk is het ontwikkelen van een flexibeler onderwijscurriculum. De belangrijkste uitgangspunten om daar te komen, zijn meer samenwerking en meer samenhang in en tussen de opleidingen. Door onze overlappende expertise kunnen we onze krachten bundelen en zijn we beter voorbereid op de snel veranderende vraag van de toekomstige arbeidsmarkt. Daarnaast kunnen we duurzame en adaptieve professionals afleveren en kunnen studenten keuzes maken die hen passen. Dit doen we door het curriculum in modules en units van opleidingen op elkaar af te stemmen. Hierdoor kunnen we samenwerking optimaal faciliteren, waar onze studenten van kunnen profiteren. We hanteren de principes van de T-shaped professional: studenten bezitten generalistische kennis die inspeelt op de context van het werkveld, maar worden wel opgeleid met een duidelijke expertise. Daarmee spelen we in op ontwikkelingen in het mediawerkveld, waarin professionals van meerdere disciplines samenwerken en de grenzen tussen disciplines vervagen.

Wellicht is de kern van MA Maatwerk daarom anders dan de naam doet vermoeden: we stemmen curricula op elkaar af zodat er meer uniformiteit en samenhang ontstaat en we samenwerking optimaal faciliteren. Op die manier kunnen

we ons flexibel opstellen en zijn we toekomstbestendig.

### Stand van zaken 2022

Alle studieprogramma's vanaf cohort 2020 zijn nu ingedeeld in modules van tien weken, waarin een integrale beroepsopdracht centraal staat. In ondersteunende units leren studenten de kennis en vaardigheden die ze nodig hebben om de beroepsopdracht te kunnen uitvoeren.

De curricula zijn gebaseerd op leerlijnen met opeenvolgende leerdoelen. De teams bekwamen zich in formatief handelen, waarbij ze hun studenten met leerdoelgerichte begeleiding en feedback stimuleren om het eigen leerproces te sturen. We werken toe naar programmatisch toetsen. Doordat alle docenten binnen de opleidingsteams samenwerken aan een nieuw contextrijk en integraal curriculum en de bijbehorende pedagogisch-didactische benadering, is het onderwijs echt teamwerk geworden. Dit is een belangrijke verandering.

Voor de vernieuwingen binnen de opleidingen is er een opleidingsoverstijgende projectorganisatie met een projectleider, een stuurgroep, een projectgroep van opleidingsmanagers, een kennisdelingsgroep van docenten (Linking Pin) en een onderwijskundig begeleidingsteam.

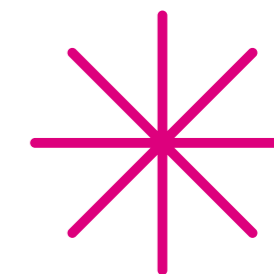
Het Mediacollege Amsterdam biedt een flexibel onderwijsprogramma in een modulaire vorm zodat alle studenten MA verlaten met een relevante startkwalificatie.

Voor cohort 2020 is MA Maatwerk voor de zomer in de teams gestart. Sinds schooljaar 2020-2021 implementeren de teams MA Maatwerk per cohort in de opleidingen. Onder implementatie wordt verstaan het omzetten van het onderwijs naar modules en units, met de beroepsopdracht als centrale unit en met leerlijnen en leerdoelen als vertaling van het kwalificatiedossier (KD). Vrijwel elke opleiding heeft haar leerlijnen in de nieuwe opzet staan en heeft de leerdoelen herzien. Deze leerlijnen en leerdoelen worden steeds meer geïntegreerd in de modules en units en met studenten gecommuniceerd. Daarmee wordt het niet alleen ontwikkeld, maar ook gebruikt. Het formatief handelen, dat MA-breed is omarmd, wordt nu geïmplementeerd in de teams. Daar is een nieuwe manier van toetsen bijgekomen: programmatisch toetsen. Tot slot hebben de eerste keuzemogelijkheden buiten de opleiding gestalte gekregen in de vorm van MA-brede keuzedelen en worden andere keuzemogelijkheden onderzocht. Ook onderzocht is het gebruik van Educator en de systemen die nodig zijn om onderwijs en het leren zichtbaar te maken.

### Mijlpalen in 2022

#### Voor de opleidingen:

- Elke opleiding geeft aan dat de maatwerkstructuur ervoor gezorgd heeft dat het onderwijs beter op elkaar is afgestemd, zowel binnen als tussen de opleidingen. Studenten hebben hierdoor meer context: units werken toe naar de beroepsopdracht.
- Het curriculum staat op papier, is daarmee transparanter en maakt evalueren en bijstellen makkelijker.
- Opleidingen weten elkaar beter te vinden en werken nauwer samen. Er is meer eenheid en synergie zowel op docent- als op managementniveau. Er wordt binnen de organisatie meer regie en verantwoordelijkheid genomen.
- De samenwerking en bereidheid in de organisatie is verbeterd. Met de komst van werkgroepen geleid door de opleidingsmanagers als portefeuillehouder, is de lead in de organisatie komen te liggen en is het niet meer alleen afhankelijk van de projectorganisatie.
- De veranderingen die we al hebben weten door te voeren, worden door alle opleidingen als successen gezien. Daarmee zijn we gesterkt in de aanpak 'beter stapsgewijs en duurzaam belegd, dan snel thuis met weinig borging'.
- De hele organisatie ziet het belang in van samenwerking tussen opleidingen en keuzevrijheid voor de student.



Ze zien dat het voor autonomie bij de student zorgt. Daarmee dragen we een brede visie uit en beperken de uitdagingen zich tot de organisatorische veranderingen.

#### Gezette stappen in 2022

- Het curriculum is doorontwikkeld. De teams zetten blijvend in op het ontwikkelen van leerdoelen en leerlijnen en op het formuleren in 'studententaal' zodat de leerlijnen niet alleen ontwikkeld worden door docenten, maar ook daadwerkelijk door zowel docenten als studenten gebruikt worden.
- In 2022 is er besloten om programmatisch toetsen, wat aansluit bij formatief handelen, MA-breed te gaan implementeren. De opleidingen volgen schoolbreed de trainingen formatief handelen en stellen een toetsplan op aan de hand van een MA-breed ontwikkeld format.
- Met het ontwikkelde toetsplan startten drie pionier teams met programmatisch toetsen.
- Er is een onderzoek naar Educator gestart waarbij het advies was om Educator te gebruiken als onderwijscatalogus. Dit wordt geïmplementeerd in 2022.
- Er is een werkgroep flexibilisering gestart die een advies schrijft voor de te nemen stappen om keuzemogelijkheden voor studenten aan te bieden. We herijken de te nemen stappen op korte en lange termijn, en concretiseren en definiëren daarmee de richting en einddoel van MA Maatwerk.
- Er is een voorbereiding van de pilot MA-brede keuzedelen gestart zodat studenten de mogelijkheid hebben om opleiding overstijgend te verbreden en te verdiepen. De deelnemende opleidingen zijn MV, ED, GA, PET en RV. 330 studenten hebben daarmee de mogelijkheid gekregen om buiten het bestaande kader onderwijs te volgen.
- Er is ingezet op meer sturing wat betreft de samenwerkingen. Opleidingsmanagers en docenten hebben aangegeven op welke thema's en technieken MA inhoudelijk moet inzetten. Hierop wordt tijdens de heidagen onderwijs ontwikkeld.
- Er is een extern onderzoek in gang gezet naar de inzet van de onderwijscatalogus en dat wat er aan systemen nodig is om het leren en het onderwijs zichtbaar te maken.
- Er is een extern onderzoek gestart naar de effecten van MA Maatwerk. Dit wordt in 2023 afgerond. Vervolgbeleid wordt mede op basis van deze uitkomsten vormgegeven.

Voor de student:

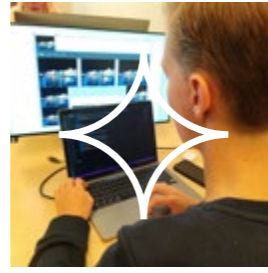
- Het werken met leerdoelen zorgt voor regie bij de student.
- Keuzevrijheid zorgt voor autonomie en het nemen van verantwoordelijkheid door de student.
- Door keuzevrijheid buiten de opleiding kiezen studenten voor verbreding en verdieping en dus voor het ervaren van autonomie.
- Samenwerkingen met andere opleidingen zorgen voor begrip van de branche, voorbereiding op het werkende leven en studenten weten elkaar te vinden (netwerken).
- De student heeft meer zicht en context op en over de opleiding en de branche.

### Uitdagingen in 2022

Er zijn nog steeds verschillen in hoe teams invulling geven aan MA Maatwerk. Dit zien we bijvoorbeeld in de vertaling van het kwalificatiedossier naar leerlijnen en leerdoelen. Dit blijft net als vorig jaar een uitdaging. De groep Linking Pin en de onderwijskundigen hebben gezamenlijk aan de kaders van het leerplan gewerkt om meer eenduidigheid en houvast te creëren. Deze verschillen worden ook ervaren door het onderscheid in drie- en vierjarige opleidingen. Wanneer MA Maatwerk geborgd wordt in de staande organisatie moeten we ook helder formuleren wat we MA-breed vasthouden en waarin sommige opleidingen van elkaar kunnen verschillen. De eerste vormen van flexibilisering buiten de opleiding krijgen zoals genoemd gestalte, maar dit brengt ook de nodige uitdagingen met zich mee. Vooral over faciliteiten en roostering, het aantal lokalen en de beschikbaarheid van docenten. Hier zullen we flexibel mee om moeten springen en dat vergt nog de nodige gesprekken en afspraken. Tot slot heeft het advies van de externe projectleider voor systemen enorme consequenties voor de organisaties en de voortgang van MA Maatwerk, de uitwerking van deze consequenties voor bijvoorbeeld formatief handelen en programmatisch toetsen. Ook vraagt de implementatie van dit systeem om focus, doorzettingsvermogen en een zeer gedegen uitgewerkt plan.



**“Door deze keuzemogelijkheid kon ik me bezighouden met meer camera-regie, en daar wil ik echt in verder. Dat had zonder dit project in mijn eigen opleiding niet gekund”** (Student AV, tijdens Branche in Beeld)



## 9. Jongeren en jongvolwassenen in een kwetsbare positie

Het Mediacollege Amsterdam ondersteunt jongeren met persoonlijke begeleiding om uitval te voorkomen en hen te laten doorstromen naar vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt. Docenten en studieloopbaanbegeleiders bieden basisbegeleiding aan alle studenten en extra begeleiding aan studenten die dat nodig hebben. Ondersteuning wordt georganiseerd vanuit het Trajectbureau. Deze ondersteuning wordt op drie gebieden georganiseerd: preventie, sociaal-emotionele problematiek en onderwijsbeperkingen (passend onderwijs). De preventiegebieden waar MA op inzet zijn School & Schuld, Dip & Depressie en middelengebruik. De jongeren van nu krijgen een hoop voor hun kiezen. We organiseren daarom op MA extra ondersteuning aan jongeren om de mentale gezondheid te verbeteren.

### Ondersteuning voor onze leerlingen en studenten

Voor jongeren in een kwetsbare positie zetten we ons extra in. Zo hebben we, voor jongeren op onder andere niveau twee die nog niet toe zijn aan een externe stageplek, een intern leerbedrijf waar ze in een veilige setting worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Naast regelmaat en

structuur is er met extra coaching en begeleiding veel persoonlijke aandacht voor studenten. Op het gebied van passend onderwijs bieden we studenten die dat nodig hebben extra begeleiding. Zoals voor studenten met kenmerken van bijvoorbeeld ADD of ASS aangezien zij belemmeringen hierdoor kunnen ervaren tijdens hun studie. Naast het trainingsaanbod passend onderwijs en de individuele ondersteuning hierop hebben we dit jaar extra ingezet op passende BPV. In passende BPV ondersteunt een professional studenten die wat extra's nodig hebben in de voorbereiding van de stage of tijdens de beroepspraktijkvorming om de stageperiode tot een succes te maken.

Daarnaast is de mentale gezondheid een belangrijk thema. Dit jaar hebben we opnieuw de themawEEK Mental Health Alert georganiseerd en verder uitgebreid door een stadsbrede samenwerking met de gemeente, de overige mbo-instellingen en het samenwerkingsverband voortgezet onderwijs. In Amsterdam heeft dit thema een week lang extra in de aandacht gestaan. Wethouder Simone Kukenheim heeft in deze week het Mediacollege Amsterdam bezocht en in het licht van dit thema met studenten gesproken.

### (Sub)regionale samenwerkingen: passend onderwijs, vsv en jikp

#### Passend onderwijs

In het kader van de 'verbeteragenda passend middelbaar beroepsonderwijs' werken we nauw samen met de partners in de regio en nemen we actief deel aan het regionaal overleg passend onderwijs. De begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt vormen binnen dit overleg en op MA een belangrijk speerpunt.

#### Vsv en jikp

Naast regionale samenwerking op het gebied van passend onderwijs werken we op het gebied van voortijdig schoolverlaten (vsv) en jongeren in een kwetsbare positie (jikp) op regionaal niveau samen in RMC regio 21 – Agglomeratie Amsterdam. Aan de hand van het gezamenlijk opgestelde meerjarenplan 'Passend leren, werken en ondersteunen 2021 – 2024' kijken we op subregionaal- en schoolniveau wat er nodig is. Op MA betekent dit dat we onze verzuimaanpak willen verbeteren en tot een aanwezigheidsaanpak willen komen. Ons verzuimbureau heeft studenten die we dreigden kwijt te raken extra nagebeeld en heeft directer contact met de teams. Er is een betere wisselwerking tussen de studieloopbaanbegeleiders en het verzuimbureau. Maar ook leerplicht en school hebben meer intensief contact om onze jongeren in beeld te houden. Vanuit het verzuimbureau worden jaarlijks alle betrokken leerplichtambtenaren in de regio uitgenodigd om de samenwerking te verstevigen.

### Amsterdamse samenwerkingen: Mbo-jeugdteam en School & Schuld

#### Mbo-jeugdteam

In het kader van een nieuw Mbo-jeugdteam hebben alle Amsterdamse mbo-instellingen gezamenlijk met de gemeente een opdracht aanbesteed. Het nieuwe Mbo-jeugdteam is dit jaar gestart en MA neemt deel aan de stuurgroep van dit team. Het resultaat is een zichtbaar en toegankelijk Mbo-jeugdteam op de scholen, waar studenten terecht kunnen met allerlei hulpvragen over bijvoorbeeld depressie of somberheid, paniek en angststoornissen, suïcidegedachten, veiligheidszaken in het gezin en in de relationele sfeer, financiën en huisvesting. Daarnaast hebben we als MA extra ingekocht op jeugdadvies om de toenemende vragen van studenten op het gebied van mentale gezondheid tegemoet te kunnen komen.



#### School & Schuld

Steeds meer jongeren krijgen te maken met schulden of hebben vragen over financiële zaken.

De budgetcoach op school is specifiek gericht op de doelgroep jongeren.

De budgetcoach maakt deel uit van het ondersteuningsteam op MA, waardoor studenten met financiële problemen vanuit een multidisciplinaire aanpak binnenboord gehouden kunnen worden. De budgetcoach maakt deel uit van het ondersteuningsteam op MA, waardoor studenten met financiële problemen vanuit een multidisciplinaire aanpak binnenboord gehouden kunnen worden. De budgetcoach houdt spreekuur en gaf dit schooljaar extra voorlichting in de klassen om zo een laagdrempelig aanspreekpunt te kunnen zijn. De budgetcoach komt voort uit School & Schuld,

een gezamenlijk project van de gemeente Amsterdam en de Amsterdamse mbo-instellingen. Door dit project is er op elke mbo-instelling in Amsterdam een budgetcoach aanwezig. Met deze ondersteuning hopen we bij te dragen aan meer gelijke kansen voor jongeren en jongvolwassenen in een kwetsbare positie.

#### Mbo-studentenfonds

Uit het mbo-studentenfonds kan MA ook financiële ondersteuning verlenen aan studenten. Uit het mbo-studentenfonds zijn 13 studenten betaald die in 2022 lid zijn of waren van de studentenraad van MA. Daarnaast hebben in ieder geval 22 studenten die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben een tegemoetkoming leermiddelen of een leenlaptop ontvangen.

## Uitkeringen mbo-studentenfonds

OMSCHRIJVING	AANTALLEN STUDENTEN	TOTAAL VAN DE TOEKENNINGEN	GEMIDDELDE HOOGTE VAN DE TOEKENNINGEN
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 13 Toekenningen 13	€ 4.850	€ 373
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 9 Toekenningen 9	€ 1.025	€ 114
Mbo-studenten, die of waarvan diens wettelijk vertegenwoordigers, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 22 Toekenningen 22	€ 17.083	€ 777
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€ 0	€ 0



## 10. Nationaal Programma Onderwijs

### Nationaal Programma Onderwijs

De impact van corona op onderwijs en organisatie - Gelukkig kende 2022 slechts een zeer korte schoolsluiting, en alleen voor het mbo. Toch was corona dit kalenderjaar nog van grote invloed op ons onderwijs en onze organisatie. Uit een landelijk onderzoek van het ministerie van OC&W onder 30.000 studenten bleek dat de mentale gezondheid van jongeren duidelijk is afgenomen tijdens de coronacrisis. Dit was ook in onze opleidingen merkbaar. Extra ondersteuning en begeleiding werden georganiseerd om hier zo goed mogelijk op in te spelen. Ook groepsvorming en een goede binding met school behoeften en kregen extra aandacht. Een hoger verzuim, door quarantaines en ziektes, onder studenten, leerlingen en medewerkers vroeg veel aandacht en inspanning in de teams. Studenten en leerlingen hadden soms nog te kampen met onderwijsvertraging en het opnieuw vinden van een goed ritme. Er is door alle medewerkers hard gewerkt om deze gevolgen van corona zoveel mogelijk te beperken en dit bracht soms hoge werkdruk met zich mee. Het Nationaal Programma Onderwijs bood ons ook in 2022 de mogelijkheid om extra begeleiding, lessen, ondersteuning en activiteiten te organiseren die ervoor zorgden dat studenten zo veel mogelijk hun onderwijsloopbaan succesvol, zonder vertraging en met passende begeleiding konden doorlopen.

### Besteding corona-envelop in 2022

Het kabinet lanceerde in februari 2021 het Nationaal Programma Onderwijs, een initiatief om met maar liefst 8,5 miljard euro de onderwijskwaliteit een impuls te geven en de problemen als gevolg van corona het hoofd te bieden. Het Mediacollege ontving in 2021 en 2022 vanuit het NPO ongeveer drie miljoen euro voor het mbo en ongeveer 7,5 ton voor het vmbo. De volgende tabel geeft sinds 2021 de inkomsten en bestedingen weer van de coronasubsidies en het Nationaal Programma Onderwijs. Voor de volledigheid geven we voor de coronasubsidies de bestedingen weer vanaf augustus 2020.



## Bestedingen coronasubsidies...

SUBSIDIEVERSTREKKER: DUO	TOEGEKEND BEDRAG	GEOORMERKT
IOP Subsidie MBO (Tijdvak 1+2)	€ 612.000	Nee
EHK MBO/VMBO	€ 355.353	Nee
IOP Subsidie VMBO (Tijdvak 1)	€ 52.200	Nee
Additionele IOP subsidie VO (tijdvak 5)	€ 50.400	Nee
SUBSIDIEVERSTREKKER: DUO (NPO GELDEN)	TOEGEKEND BEDRAG	GEOORMERKT
Extra hulp in de klas MBO/VMBO	€ 355.353	Nee
Additionele IOP subsidie MBO (tijdvak 5)	€ 160.200	Nee
Corona envelop 2021 (MBO)	€ 362.000	Nee
Hogere instroom 2021	€ 605.000	Nee
Halvering cursusgeld 2021	€ 91.000	Nee
Corona envelop 2021 (VMBO)	€ 308.000	Nee
Corona envelop 2022 (MBO)	€ 1.141.000	Nee
Corona envelop 2022 (VMBO)	€ 447.000	Nee
Halvering cursusgeld 2022	€ 195.000	Nee
Nazorg Jeugdwerkloosheid	€ 57.920	Nee
SUBSIDIEVERSTREKKER: ZAAM	TOEGEKEND BEDRAG	GEOORMERKT
Subsidie 2021 VMBO	€ 18.755	Nee
Additionele subsidie 2021 VMBO	€ 17.581	Nee
FTE'S	BEGROOT	WERKELIJK
Kaderbrief 2020		3,7
Kaderbrief 2021		3,0
NPO		13,5
Subsidie verantwoording vereisd?	Ja	
Vorm van verantwoording	De verantwoording bestaat uit de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal deelnemers die het programma hebben afgerond, is dit minimaal 85%;</li> <li>• Welke inhaal- en ondersteuningsprogramma's zijn aangeboden;</li> <li>• Met wie is er samengewerkt.</li> </ul>	

## ...en Nationaal Programma Onderwijs, mbo en vmbo

WERKELIJK GEMAAKTE KOSTEN	ONDERBESTEDING	
612.000	€ 0	Potje volledig benut
355.353	€ 0	Potje volledig benut
52.200	€ 0	Potje volledig benut
51.074	€ -674	Potje volledig benut
WERKELIJK GEMAAKTE KOSTEN	ONDERBESTEDING	
-355.789	€ -436	Potje volledig benut
-612.000	€ 0	Potje volledig benut
362.000	€ 0	Potje volledig benut
551.962	€ 53.038	
-	€ 91.000	
308.000	€ 0	Potje volledig benut
553.034	€ 587.966	
121.952	€ 325.048	
-	€ 195.000	
-	€ 57.920	
WERKELIJK GEMAAKTE KOSTEN	ONDERBESTEDING	
18.755	18.755	Potje volledig benut
17.581	17.581	Potje volledig benut
	AFWIJKING	
	-3,7	
	-3,0	
	-13,5	

Tabel 1

Voor een goede besteding van deze gelden is in juni 2021 een gezamenlijk bestedingsplan voor het vmbo en mbo opgesteld, waar de OR en SR mee hebben ingestemd.



### Realisatie, monitoring en vooruitblik vmbo

Binnen het vmbo is in 2022 opnieuw een schoolscan uitgevoerd en zijn de NPO-interventies geëvalueerd waarbij ook het team betrokken is. In de jaarverslagparagraaf 'Onderwijs vmbo' worden de uitkomsten van deze evaluatie beschreven.

Op basis van de evaluatie heeft de schoolleiding in samenspraak met het team de interventies voor schooljaar 2022-2023 vastgesteld. Deze zijn besproken met de Ouderraad en gedeeld met de OR en SR. De belangrijkste thema's binnen het NPO bleven voor het vmbo ongewijzigd. De NPO inzet richt zich ook in 2022 op verbetering van het pedagogisch klimaat en het pedagogisch-didactisch handelen, versterking van het onderwijs in wiskunde en Nederlands en versterking van het MVI-onderwijs. Daarnaast is vanaf augustus 2022 ingezet op verkleining van de klassen. Omdat de corona-envelop voor het vmbo in 2022 aanzienlijk hoger was dan in 2021 was voorspeld, hebben we ervoor gekozen om dit bedrag te verdelen over de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024.

## Spreiding corona-envelop vmbo 2021 en 2022 over verschillende schooljaren

2021-2022	2022-2023	2023-2024
€ 308.000 (corona envelop 2021)	€ 223.500 (vanuit corona envelop 2022)	€ 223.500 (vanuit corona envelop 2022)

Tabel 2:



Het vmbo had de subsidiegelden voor EHK en IOP in 2021 al volledig benut. De bestedingen vanuit de corona-envelop in 2022 waren als volgt:

## Besteding corona-envelop vmbo in 2021 en 2022

INTERVENTIES VMBO	2021	2022
<b>A</b> Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren		
<b>B</b> Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 31.152	€ 164.570
<b>C</b> Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 61.037	€ 173.193
<b>D</b> Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen		
<b>E</b> (Extra) inzet van personeel en ondersteuning		
<b>F</b> Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk/ ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie		
<b>G</b> Overig: uitsluitend bedoeld voor dotaties aan voorzieningen voor transitievergoedingen, de voorziening verrekening uitkeringskosten en/of dotatie aan een bestemmingsreserve NPO		
<b>Totaal besteed</b>	<b>€ 92.189</b>	<b>€ 337.763</b>

Tabel 3

We monitoren de onderwijsresultaten en voortgang van het NPO en voeren medio 2023 opnieuw een schoolscan uit. We proberen met deze monitoring en evaluatie zo goed mogelijk vast te stellen hoe het met onze leerlingen gaat en wat hen kan helpen. We onderzoeken hoe het team en de leerlingen de NPO-interventies hebben ervaren.

Onderzoekstechnisch is het echter niet goed mogelijk om de effectiviteit van individuele interventies vast te stellen. Wel kunnen we op dit moment aangeven hoe de voortgang van de NPO-interventies binnen het vmbo is. We zijn tevreden over deze voortgang. In 2022 hebben we minder problemen ondervonden bij de start van het NPO dan in 2021. We hebben, ondanks het landelijk tekort aan docenten, tijdig de juiste docenten en onderwijsassistenten kunnen aanstellen. Een aantal interventies hebben we inmiddels volgens planning en met goed resultaat afgerond aan het einde van schooljaar 2021-2022.

In onderstaand schema is de voortgang van de belangrijkste NPO-interventies binnen het vmbo te vinden.

## Voortgang NPO vmbo 2022

NPO INTERVENTIE	IN WELKE FASE BEVINDT DE UITVOERING VAN DE ACTIVITEIT ZICH?	VERLOOP DE UITVOERING VAN DEZE ACTIVITEIT VOLGENS PLANNING?	HOE BEOORDELEN WE DE VOORTGANG VAN DEZE ACTIVITEIT?	IS DE GROEP LEERLINGEN DIE WE MET DEZE ACTIVITEIT MOESTEN BEREIKEN, OOK ECHT BEREIKT?
Versterking Nederlands	In uitvoering	Conform planning	Goed	Volledig
Versterking wiskunde	In uitvoering	Conform planning	Voldoende	Volledig
Versterking pedagogisch-didactisch klimaat	In uitvoering	Conform planning	Goed	Grotendeels
Interventie 'Rust in de onderbouw'	Afgerond	Conform planning	Zeer goed	Volledig
Extra zorg coördinator	Afgerond	Conform planning	Zeer goed	Volledig
Uitbreiding VIP room	Afgerond	Conform planning	Goed	Volledig
Inzet onderwijs-assistenten bij wis en taal	In uitvoering	Conform planning	Zeer goed	Volledig
Extra begeleiding en professionalisering MVI	In uitvoering	Conform planning	Goed	Grotendeels
Klassenverkleining	In uitvoering	Conform planning	Goed	Volledig

Tabel 4:

Binnen het vmbo is in 2022 44% van de NPO-middelen 2022 uitgegeven aan de inhuur van personeel dat niet in loondienst is. Er is gekozen voor externe inhuur omdat op deze manier voldoende personeel beschikbaar was om de vacatures in te vullen en vanwege de tijdelijke aard van de NPO-middelen.

De resultaten van de schoolscan en kwalitatieve interne evaluaties zullen uitgangspunt zijn voor besteding van de corona-envelop in schooljaar 2023-2024. Ook docenten, ouders en leerlingen worden hierbij betrokken. De directeur VO formuleert op basis van de resultaten en evaluaties samen met de teamleiders een voorstel voor deze bestedingen, waarna het CvB de begroting vaststelt.

### Realisatie, monitoring en vooruitblik mbo

Hoewel het binnen het mbo niet verplicht is om een schoolscan uit te voeren, hebben we hier in 2021 wel voor gekozen. Om tijd te creëren voor uitvoering van deze scan, is besloten de NPO-gelden voor het mbo in drie fasen te besteden:

- fase 1 (50% van het NPO-budget voor studiejaar 2021-2022): augustus 2021 t/m juli 2022
- fase 2 (de resterende 50% van het NPO-budget voor studiejaar 2021-2022): januari 2022 t/m juli 2022
- fase 3 (volledige budget voor studiejaar 2022-2023): augustus 2022 t/m juli 2023.

Aanvullend aan het bestedingsplan voor het NPO zijn in december 2021 en september 2022 extra bestedingsnotities voor het mbo opgesteld, om de interventies binnen fase twee en drie te plannen. In de opleidingsteams zijn met teamgesprekken passende interventies gekozen, mede op basis van de NPO-schoolscan en de evaluatie van het NPO die we in juni 2022 hebben uitgevoerd. Bij deze evaluatie zijn studentenpanels, opleidingsmanagers en het Trajectbureau betrokken. De OR en SR zijn geïnformeerd over de schoolscan, het proces van besluitvorming en de begroting van fase twee en drie van het NPO.

Vanaf augustus 2021, toen de IOP- en EHK-voorzieningen onderdeel werden van het Nationaal Programma Onderwijs, hebben we er bewust voor gekozen om alle NPO-gelden in samenhang met elkaar te besteden aan de thema's die door het ministerie voor het NPO zijn vastgesteld. De EHK-subsidies zijn in twee tijdvakken aangevraagd. Het eerste tijdvak is in 2021 volledig benut. De gelden uit het tweede tijdvak zijn in 2022 volledig besteed binnen fase twee van het NPO.

Naast de resterende EHK-subsidie zijn in 2022 de compensatiegelden en een gedeelte van de corona-envelop voor 2022 besteed (zie tabel 1). De volledige EHK-subsidie is daarmee benut. Het resterende bedrag uit de corona-envelop zal in de tweede helft van schooljaar 2022-2023 worden uitgegeven aan NPO-interventies, eventueel met een uitloop in schooljaar 2023-2024 voor een goede uitfasering van het NPO.

De bestedingen vanuit de corona-envelop en compensatiegelden zijn per thema als volgt:

## Besteding NPO-gelden in 2022, mbo

	2021	%	2022	%
EHK-subsidie	€ 355.353		€ 403.038	
Compensatiegelden besteed aan NPO-interventies			€ 551.962	
corona-envelop Thema: soepele in- en doorstroom	€ 104.619	29%	€ 226.744	41%
corona-envelop Thema: welzijn studenten en sociale binding met opleiding	€ 175.363	49%	€ 259.926	47%
corona-envelop Thema: ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 29.691	8%	€ 0	0%
corona-envelop Thema: aanpak jeugdwerkloosheid	€ 0	0%	€ 0	0%
corona-envelop Bedrag niet toebedeeld aan thema (o.a. organisatie, monitoring en aansturing)	€ 50.579	14%	€ 66.364	12%
<b>TOTAAL corona-envelop</b>	<b>€ 360.252</b>	<b>100%</b>	<b>€ 553.034</b>	<b>100%</b>

Tabel 5

Fase één en twee kenmerkten zich door een decentrale aanpak met gerichte interventies dichtbij de studenten. In fase drie hebben we deze decentrale aanpak voortgezet, maar daarnaast ook een aantal MA-brede interventies ingezet, met name gericht op het welzijn van studenten en hun binding met de opleidingen. Deze MA-brede aanpak levert meer gezamenlijkheid en efficiëntie op en helpt ons om de positief ervaren interventies schoolbreed te borgen, ook na afloop van de NPO periode.

# Voortgang van de NPO- interventies binnen het mbo per thema

THEMA	PLAN	FASE	PLANNING	VOORTGANG	DOELGROEP
	Opgenomen in bestedingsplan ja/nee	In welke fase bevindt de uitvoering van deze activiteit zich?	Verloopt de uitvoering van deze activiteit volgens planning?	Hoe beoordeelt u de voortgang van deze activiteit?	Is de groep studenten die bereikt moest worden met deze activiteit ook echt bereikt?
<b>Thema: Soepele in- en doorstroom</b>					
<b>Extra begeleiding</b>					
Extra mentor/tutor begeleiding (SLB)	Ja	In uitvoering	Conform planning	Voldoende, min of meer conform verwachting.	Grotendeels
Studievaardigheden training	Ja	In uitvoering	Conform planning	Voldoende, min of meer conform verwachting.	Volledig
Extra begeleiding/ maatwerk doubleurs en vertraagde studenten	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Grotendeels
<b>Voorkomen en wegwerken van studievertraging</b>					
Extra lesuren rekenen, Nederlands	Ja	In uitvoering	Conform planning	Matig, nog niet helemaal naar verwachting	Enigszins
Taalcursussen (Cambridge Engels)	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting	Volledig
Extra docentbezetting tijdens praktijklessen	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting	Volledig
Extra technische onderwijsassistenten	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting	Grotendeels
Alumni als docentondersteuning tijdens praktijkvakken	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Volledig
Verbinding onderwijs, alumni en bedrijfsleven	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Grotendeels

THEMA	PLAN	FASE	PLANNING	VOORTGANG	DOELGROEP
	Opgenomen in bestedingsplan ja/nee	In welke fase bevindt de uitvoering van deze activiteit zich?	Verloopt de uitvoering van deze activiteit volgens planning?	Hoe beoordeelt u de voortgang van deze activiteit?	Is de groep studenten die bereikt moest worden met deze activiteit ook echt bereikt?
<b>Thema: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding</b>					
<b>Versterken supportstructuur instelling (meer ondersteuning)</b>					
Aanstelling specifieke begeleiders (sociaal werkers, well-being officers)	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Grotendeels
Opzetten buddysysteem	Ja	Afgerond	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Volledig
Versterkte inzet begeleidingscoaches	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Grotendeels
<b>Versterken contactmomenten tussen studenten</b>					
Sportevenementen	Ja	Afgerond	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Grotendeels
Activiteiten voor groepsvorming	Ja	Afgerond	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Volledig
Excursies en gastlessen gericht op motivatie en verbinding	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Volledig
<b>Maatregelen gericht op specifieke doelgroepen (proactieve benadering)</b>					
Proactieve benadering en extra begeleiding kwetsbare studenten	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Grotendeels



THEMA	PLAN	FASE	PLANNING	VOORTGANG	DOELGROEP
	Opgenomen in bestedingsplan ja/nee	In welke fase bevindt de uitvoering van deze activiteit zich?	Verloopt de uitvoering van deze activiteit volgens planning?	Hoe beoordeelt u de voortgang van deze activiteit?	Is de groep studenten die bereikt moest worden met deze activiteit ook echt bereikt?

### Thema: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

#### Acquisitie/matching stages (meer stages)

Extra begeleiding in aanloop naar stage	Ja	In uitvoering	Loopt achter op planning	Matig, nog niet helemaal naar verwachting	Enigszins
---	----	---------------	--------------------------	---	-----------

#### Meer ondersteuning stages voor specifieke doelgroepen

Extra begeleiding tijdens de stageperiode	Ja	In uitvoering	Loopt achter op planning	Matig, nog niet helemaal naar verwachting	Enigszins
---	----	---------------	--------------------------	---	-----------

#### Maatregelen gericht op specifieke doelgroepen (proactieve benadering)

Proactieve benadering en extra begeleiding kwetsbare studenten	Ja	In uitvoering	Conform planning	Goed, conform verwachting.	Grotendeels
--	----	---------------	------------------	----------------------------	-------------

### Thema: Aanpak jeugdwerkloosheid

Intensivering/aanvulling loopbaanoriëntatie en begeleiding (vanaf 2022)	Nee, dit betreft een nieuwe activiteit	Opstartfase	Conform planning	Niet van toepassing	Niet van toepassing
---	--	-------------	------------------	---------------------	---------------------

Matching op werk (vanaf 2022)	Nee, dit betreft een nieuwe activiteit	Opstartfase	Conform planning	Niet van toepassing	Niet van toepassing
-------------------------------	--	-------------	------------------	---------------------	---------------------

Zorgen voor warme overdracht naar werk in samenwerking met werkgever en gemeente (vanaf 2022)	Nee, dit betreft een nieuwe activiteit	Opstartfase	Conform planning	Niet van toepassing	Niet van toepassing
---	--	-------------	------------------	---------------------	---------------------

We zijn over het algemeen tevreden over de inzet van de NPO-middelen binnen ons mbo. De evaluatie die we in juni 2022 hebben uitgevoerd, laat positieve ervaringen zien en bieden aanwijzingen dat het NPO positieve effecten heeft gehad op de studievoortgang van studenten.

Er is veel extra begeleiding geboden door het Zorg Advies Team en door docenten, studieloopbaan begeleiders en studievaardigheidstrainers. Zij richtten zich aan de ene kant op sociaal-emotioneel welbevinden en aan de andere kant op studievoortgang, zowel binnen het onderwijs op school als binnen de BPV. De begeleiding lijkt positieve effecten te hebben op de studievoortgang van studenten. Daarnaast wordt positief teruggekeken op Cambridge Engels, de extra inzet van de begeleidingscoach, alumni als instructeur, extra docenten voor onderwijs in de technische vakken en extra BPV-begeleiding.

En in sommige gevallen ervaren opleidingsmanagers een gebrek aan tijd voor goede aansturing van medewerkers die NPO-interventies uitvoerden.

Studenten gaven aan dat zij de extra begeleiding tijdens lessen, de individuele begeleiding en studievaardigheidstrainingen en met name de excursies en activiteiten gericht op groepsbinding, hebben gewaardeerd.

De NPO-interventies hebben bij een aantal thema's gezorgd voor een nieuwe aanpak en hebben op deze manier ons beleid gevoed. Zo is er nieuw beleid vastgesteld wat betreft de invulling van de studieloopbaanbegeleiding binnen MA, waarbij ervaringen vanuit de NPO-interventies zijn meegenomen. Ook is er een professionaliseringstraject voor SLB docenten ingericht, waarvoor de extra begeleiding en ondersteuning die begeleidingscoaches aan SLB docenten hebben gegeven vanuit het NPO inhoudelijke input heeft geboden.

Er is een methode voor studievaardigheidstrainingen ontwikkeld, die onder coördinatie van het Trajectbureau toepasbaar is in de verschillende onderwijsteams. Er is binnen Ruimtelijk Vormgever een peer-to-peer begeleidingstraject ontwikkeld en geïmplementeerd dat binnen de opleiding is verankerd en niet meer door externen wordt gedragen. Binnen Software developer is er met groot enthousiasme gewerkt met alumni als instructeur. Dit schooljaar vindt afstemming plaats voor een eventuele verdere uitrol van beide interventies.

De belangrijkste NPO-interventies volgen en evalueren we. Hoewel het lastig is om de effectiviteit van individuele interventies te meten, onderzoeken we in kwalitatieve jaarlijkse evaluaties wel de tevredenheid en de ervaren effectiviteit door gesprekken met studentenpanels, opleidingsmanagers, begeleidingscoaches en de coördinator van het Trajectbureau. Met name de interventies gericht op begeleiding en BPV worden gevolgd. We waren van plan jaarlijks een schoolscan uit te voeren, maar hebben inmiddels besloten om deze dit jaar te vervangen door de 'Test je leefstijl vragenlijst'. Deze geeft ons door een landelijke benchmark beter zicht op de mentale gezondheid van onze studenten.

Doel van deze evaluaties is om aandachtspunten vast te stellen voor de uitfasering van het NPO in schooljaar 2023-2024. Daarnaast willen we vaststellen welke interventies we eventueel blijvend willen opnemen in ons reguliere beleid.

In juni 2022 wordt vastgesteld op welke manier we de uitfasering van het NPO in studiejaar 2023-2024 gaan inrichten. Hierbij worden ook de teams betrokken.

De programmamanager NPO begeleidt dit proces en adviseert het CvB, dat uiteindelijk de begroting vaststelt. De OR en SR worden tussentijds en ook bij vaststelling van de begroting geïnformeerd.





## 11. Kwaliteitsagenda Trots, vertrouwen en lef

### Trots

In de afgelopen strategische periode hebben we gewerkt aan de vernieuwing van ons onderwijs en leeromgeving, zoals met het mooie concept MA Maatwerk waarmee we inhoud geven aan betekenisvol en vakoverstijgend onderwijs. We zochten de samenwerking met de creatieve industrie en hebben daarmee een stevige basis gelegd waarop we verder kunnen bouwen. Tegelijkertijd was het ook nodig om aandacht te besteden aan de 'basis op orde', zoals het versterken van het pedagogisch-didactisch handelen en het straktrekken van processen en structuren in de organisatie.

### Belemmering

Toch verliep de planperiode van de kwaliteitsagenda niet helemaal zoals we hadden bedacht. In 2020 sloeg de coronacrisis toe. De pandemie gooide roet in het eten omdat een deel van onze voornemens onder druk kwam te staan. Alle zeilen moesten bijgezet worden om onze studenten goed te bedienen en we moesten ons in allerlei logistieke bochten wringen om fysiek onderwijs te verzorgen. Na de lockdown begon de strijd tegen de achterstanden en werden de gevolgen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling zichtbaar. Desondanks zijn veel doelen die we onszelf hadden gesteld in de kwaliteitsagenda bereikt. Maar als we onszelf de spiegel voorhouden, hebben we onvoldoende kunnen werken aan het stevig neerzetten van een alumni community en het aanbod voor Leven Lang Ontwikkelen.

### Onverwacht positief resultaat

De lockdown bracht daarentegen wel de mogelijkheden van online-onderwijs en blended learning in een stroomversnelling. In no time hadden we het onder de knie en wisten we niet beter, mede dankzij de aanwezige expertise in digitale didactiek van het practoraat Mediawijsheid.



### Trots, vertrouwen en lef

Dit is wat overeind bleef. Sterker, we raakten er nog meer van doordrongen. In onze nieuwe strategie die in 2022 is gelanceerd zeggen we daarom niet voor niets 'we teach guts'.

### Typisch MA

Kenmerken van mensen die op het MA leren en werken, zijn bevolegenheid en creativiteit. We zijn ruimdenkend, actiegericht en zien daardoor kansen liggen. Daarin maken we keuzes die betekenisvol zijn, voor onze studenten, medewerkers en voor de maatschappij. De kwaliteitsagenda heeft daar een enorme bijdrage aangeleverd.



## Focuspunten uit bestuursakkoord 2018-2022:

Kwaliteitsagenda naar aanleiding van bestuursakkoord OCW - MBO-Raad 2018-2022: Trots, vertrouwen en lef

Er is reden om trots te zijn op de ontwikkeling van het Nederlandse mbo. Trots, vertrouwen en lef vormen dan ook het vertrekpunt voor een toekomstvisie, die de sector verder helpt om het onderwijs naar een hoger niveau te brengen en haar rol te pakken in de verbetering van onze samenleving. Door die rol te pakken, ondersteunt het beroepsonderwijs vele jongeren op weg naar een eigen bestaan in de maatschappij en begeleidt ze (jong)volwassenen in een Leven Lang Ontwikkelen. Op die manier kan iedere Nederlander de uitdagingen voor de toekomst nog adequater tegemoet treden.

### A. Centraal in deze visie staan drie uitgangspunten:

1. Mbo-scholen innoveren hun onderwijs voortdurend en dragen op die manier meer bij aan de innovatie van hun werkgebied of aan de ontwikkelingen in hun branches.
2. Mbo-scholen bieden gelijke kansen aan alle jongeren om hun persoonlijk talent en burgerschap te ontwikkelen, door te stromen naar een goede positie op de arbeidsmarkt en naar vervolgopleidingen in het mbo en hbo. Het mbo is daarmee de eerste keus voor aanstaande vakmensen en biedt optimale toegang naar de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.
3. Het mbo-onderwijs voor volwassenen gaat qua omvang toenemen, gebruikmakend van de publieke onderwijsinfrastructuur.

### B. Effecten

1. Effecten voor studenten:  
Studentenraad, JOB, Frontrunners, studentenpanels
2. Effecten voor docenten:  
Ontwikkelperspectief: hybride, innovatie, meer invloed en ruimte (via medezeggenschap)



**C. De landelijke speerpunten die de kwaliteitsagenda behandelt, betreffen:**

1. Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie: in het mbo stromen naast talentvolle vakkrachten en aanstaande middenmanagers ook kwetsbare groepen in waarvoor een diploma, een duurzame plek op de arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid geen vanzelfsprekendheid is. Binnen het MA maken we hierbij geen onderscheid in niveau. Onze ervaring is dat kwetsbare jongeren ook een opleiding doen op niveau drie en vier en niet alleen binnen niveau twee of entree zitten. Iedere jongere verdient de (extra)begeleiding die deze nodig heeft om in ieder geval met een startkwalificatie de school te verlaten. MA werkt in de RMC-regio 21 nauw samen met de partners om uitval en vsv te voorkomen. Al voor corona zette MA in op de mentale gezondheid. Een initiatief dat op MA begon, is de Mental Health Week. Inmiddels doen alle mbo-colleges en de gemeente mee en is het een jaarlijks terugkerend event.
2. Gelijke kansen in het onderwijs: de arbeidsmarkt vraagt om goed opgeleide mensen die in het bezit zijn van een breed scala aan vaardigheden en kunnen meebewegen met innovaties. Dit verhoogt de druk op de cognitieve vaardigheden (het leer- en analytisch vermogen) van studenten in het mbo, maar vooral ook op hun conatieve vaardigheden (houding, zelfkennis, motivatie en sociale vaardigheden) waaronder de netwerkvaardigheden die nodig zijn om een passende baan te vinden. Het belang van een soepele doorstroom naar vervolgopleidingen in het mbo en het vervolgonderwijs wordt hierdoor almaar belangrijker.
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst. MA heeft het onderwijs toekomstbestendig ingericht met MA Maatwerk, een modulair systeem waarin de student keuzes kan maken. Daarnaast hebben studenten van een aantal opleidingen de mogelijkheid om onderwijs te volgen in een hybride leeromgeving. MA haalt buiten binnen en brengt binnen naar buiten. Zo blijven we toekomstbestendig onderwijs bieden. Dit vraagt om een blijvende investering met sterke partners in de regio en daarbuiten. Daarom heeft MA profilering en partnerschappen als een van de vier programmaliijnen opgenomen in de nieuwe strategie MA Next Level (2023-2027).





# Uitnutting kwaliteitsagenda gelden 2019-2022

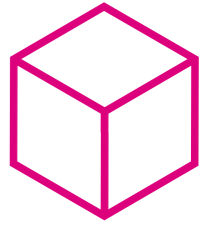


Gedurende kalenderjaren 2019 tot en met 2022 zijn de ontvangen kwaliteitsagenda middelen als volgt besteed.

KWALITEITSAGENDA 2019 - 2022	BEGROTING 2019 - 2022	TOTALE BESTEDING t/m 2022	OVER- / ONDER BESTEDING
<b>Ambitie 1: goed onderwijs, flexibel maatwerk</b>			
Ma maatwerk	1.277.200	1.368.289	-91.089
BPV	462.910	538.109	-75.199
Versterken pedagogisch klimaat	-	20.988	-20.988
Studieloopbaan begeleiding	-		
Trajectbureau centraal	741.600	673.742	67.858
Trajectbureau teams	618.000	550.524	67.476
Doorstroom VMBO-MBO	264.000	287.523	-23.523
HBO doorstroom	123.600	143.168	-19.568
Taal en Rekenen	309.000	332.739	-23.739

KWALITEITSAGENDA 2019 - 2022	BEGROTING 2019 - 2022	TOTALE BESTEDING t/m 2022	OVER- / ONDER BESTEDING
<b>Ambitie 2: lerende, professionele organisatie</b>			
Ma organisatie	309.000	254.812	54.188
Professionalisering	618.000	551.332	66.668
Onderwijsevaluatie & kwaliteitsborging	306.000	364.848	-58.848
Beschikbaarheid managementinformatie	356.000	304.401	51.599
Projectbureau	462.000	504.353	-42.353
<b>Ambitie 3: innovatief, onderzoekend, ondernemend</b>			
Ondernemenheid	517.000	455.264	61.736
Practoraten	618.000	560.918	57.082
Excellentie	412.000	358.040	53.960
Hybride leeromgeving	466.500	539.468	-72.968
<b>Ambitie 4: verbindende school</b>			
MaNext	408.000	406.851	1.149
Leven lang ontwikkelen	416.000	365.033	50.967
Ma'Dam	206.000	123.738	82.262
	<b>8.890.810</b>	<b>8.704.138</b>	<b>186.672</b>





## 11.1 Ma Maatwerk

### Vooruitzicht 2022

Studenten kunnen tijdens hun studie bij MA tal van keuzes maken om vorm te geven aan hun eigen studieprogramma, met als doel uiteindelijk terecht te komen op een plek in de mediabranche die aansluit bij hun ambities en kwaliteiten. De studieprogramma's van de MA-opleidingen zijn zodanig op elkaar afgestemd, dat uitwisseling van onderdelen mogelijk is. Elke opleiding heeft een studieprogramma dat keuzemogelijkheden faciliteert. Studenten worden zorgvuldig begeleid bij het maken van hun keuzes, zodat zij MA verlaten met een relevante kwalificatie.

### Uitgangssituatie 2018

Inhoudelijk en logistiek zijn er veel hindernissen voor multidisciplinaire samenwerking van opleidingen en flexibilisering van de studieloopbaan van studenten.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- Stap twee: ook de andere opleidingen gaan werken met de nieuwe curriculumopbouw, en de pioniersopleidingen voeren experimenten uit met flexibilisering.
- De onderwijscatalogus wordt in gebruik genomen.

#### 2020

- Stap één: standaardiseren. Een aantal opleidingen start met een nieuw curriculum met een gemeenschappelijke structuur, met het doel om op termijn onderdelen uit te kunnen wisselen.
- In 2019/2020 is bij tenminste twee à drie opleidingen een nieuw curriculum ingevoerd in het eerste leerjaar.
- Analoog aan deze ontwikkeling wordt een digitale onderwijscatalogus ontwikkeld.

### Stand van zaken eind 2020

- Ondanks de corona-omstandigheden zijn alle mbo-opleidingen gestart met een vernieuwd curriculum met een gemeenschappelijke structuur, waarin integrale beroepsopdrachten centraal staan. Studenten van de pioniersopleidingen zijn overwegend enthousiast over de nieuwe aanpak.
- De onderwijscatalogus in Educator wordt gaandeweg gevuld en gebruikt.

### Stand van zaken eind 2022

- Elke opleiding werkt met het maatwerkcurriculum, waarbij het KD vertaald in leerlijnen en leerdoelen terugkomen in de integrale modules met units. In de module staat de beroepsopdracht centraal. De units leiden naar de beroepsopdracht toe. Om te kunnen starten met programmatisch toetsen worden bij een aantal opleidingen de leerlijnen nog (door)ontwikkeld en begrijpelijk voor studenten gemaakt.
- Teams pionieren met MA-brede keuzedelen (keuzevrijheid), keuze-units in de opleiding en keuze BO's, waardoor studenten accenten kunnen aanbrengen en kunnen verbreden en/of verdiepen binnen en buiten de opleiding.
- De onderwijscatalogus is in gebruik, maar wordt herzien en wordt onder leiding van een externe projectleider doorontwikkeld. Daarnaast wordt een nieuw digitaal systeem aangekocht met een (ontwikkel- en showcase) portfolio ter ondersteuning van programmatisch toetsen en om het leren zichtbaar maken.

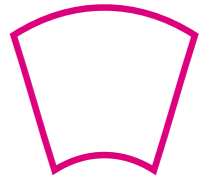
### Reflectie op vooruitzicht 2022

#### Beoogd vooruitzicht:

Studenten kunnen tijdens hun studie bij MA tal van keuzes maken om vorm te geven aan hun eigen studieprogramma, met als doel uiteindelijk terecht te komen op een plek in de mediabranche die aansluit bij hun ambities en kwaliteiten. De studieprogramma's van de MA-opleidingen zijn zodanig op elkaar afgestemd, dat uitwisseling van onderdelen mogelijk is. Elke opleiding heeft een studieprogramma dat keuzemogelijkheden faciliteert. Studenten worden zorgvuldig begeleid bij het maken van hun keuzes, zodat zij MA verlaten met een relevante kwalificatie.

#### Gerealiseerd vooruitzicht:

Studenten van verschillende opleidingen werken op verschillende momenten in tijd samen in interdisciplinaire projecten, waarbij we samenwerking tussen opleidingen, passend bij ontwikkelingen in de branche intensiveren. Elke opleiding heeft leerlijnen en leerdoelen die flexibiliteit faciliteren. Meerdere opleidingen bieden mogelijkheden voor studenten om keuzes binnen de opleiding te maken in verschillende beroepsopdrachten of keuze-units en er is beleid ontwikkeld op MA-brede en opleiding overstijgende keuzedelen. We hebben echter grenzen aan de mate van flexibiliteit gesteld zonder afbreuk te doen aan de doelen die zijn gesteld. Studenten studeren af op hun eigen KD. Er is daarom een vaststaand programma (vertaald in leerlijnen) waartoe studenten zich verhouden. De studenten hebben wel inbreng in de wijze waarop ze hieraan werken. MA-brede corridors en keuzemomenten in tijd en gewicht staan voor een groot deel vast en faciliteren de keuzemogelijkheden van studenten. Tevens hebben we een geautomatiseerd keuzeproces voor studenten in het rooster. Er is een werkgroep gestart die zich buigt over de toepasbaarheid, haalbaarheid en de uiteindelijke uitvoering van de mogelijke vormen van keuzevrijheid. De werkgroep heeft de opdracht een meerjarenplan met heldere ambities te formuleren, mede vanuit de nieuwe strategie. We herijken welke keuzes we studenten op korte en langere termijn willen bieden. We streven er zo naar onderwijs te bieden passend bij de ambities en talenten van onze studenten en hen duurzaam (arbeids-)perspectief te bieden.



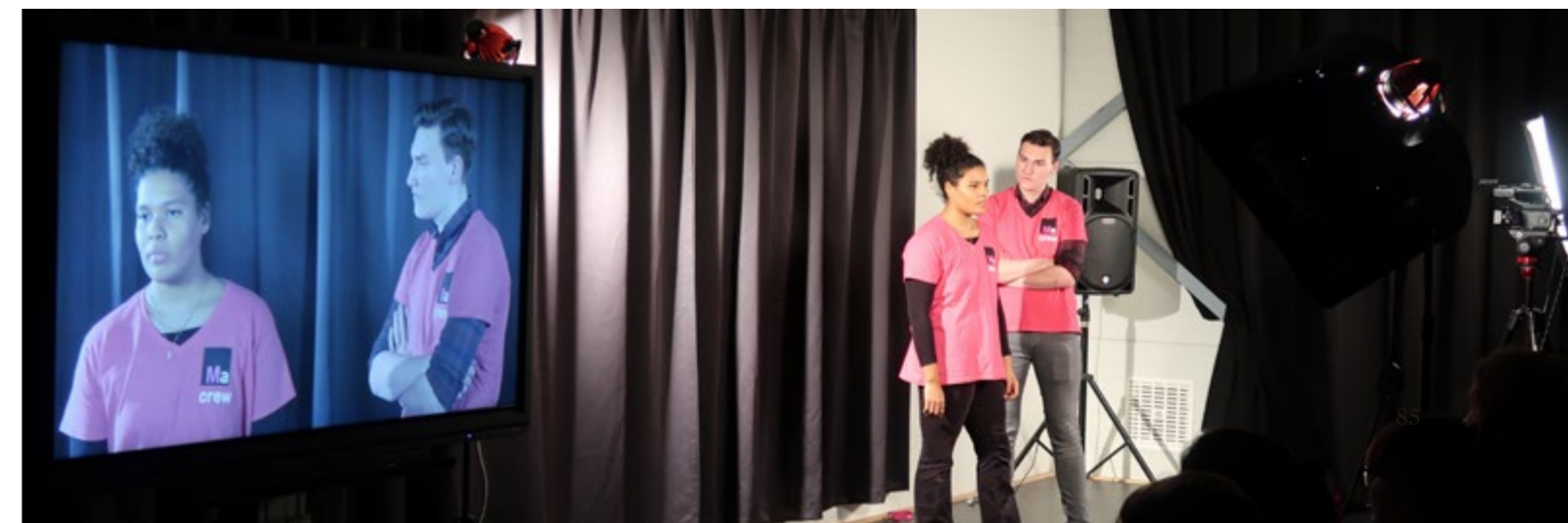
## 11.2 Beroepspraktijkvorming

### Vooruitzicht 2022

Studenten hebben in alle leerjaren van hun opleiding contact met het bedrijfsleven. Dit kan diverse vormen aannemen: van gastlessen en opdrachten van bedrijven die op school worden uitgevoerd tot BPV en in twee opleidingen zelfs hybride leeromgevingen waarin studenten een groot gedeelte van hun opleiding volgen in een bedrijf. Veel docenten hebben een deeltaak als BPV-begeleider. Daardoor zien zij hoe hun studenten functioneren in praktijksituaties en doen ze inspiratie op om het onderwijsprogramma af te stemmen op de steeds veranderende beroepspraktijk. Bovendien leiden hun contacten in het bedrijfsleven tot intensivering van de samenwerking tussen school en branche. Een BPV-loket is permanent beschikbaar voor studenten, docenten en bedrijven voor informatie en ondersteuning. Dit loket wordt gerund door een team dat is gespecialiseerd in begeleiding van praktijkleren, ontwikkeling van projecten in samenwerking met bedrijven, regelgeving en administratieve ondersteuning.

### Uitgangssituatie 2018

BPV wordt per opleiding apart georganiseerd. Er is geen schoolbrede coördinatie en kwaliteitsborging, en een ICT-systeem voor begeleiding en monitoring ontbreekt.



## Beoogde resultaten

### 2022

- Leren op school en leren in de beroepspraktijk zijn complementair aan elkaar. In de studieprogramma's is beschreven hoe de twee zich tot elkaar verhouden.
- Het netwerk van (potentiële) leerbedrijven wordt intensiever benut voor gevarieerde vormen van samenwerking.
- Naast de reguliere BPV zijn op beperkte schaal andere vormen van praktijkleren mogelijk in het spectrum van stage, hybride leeromgeving, BBL, leerbedrijven, tot incubatorconstructies.

### 2020

- Er wordt een digitaal systeem in gebruik genomen dat de administratieve last van BPV-begeleiders aanzienlijk vermindert, en dat de uitbreiding van de 'flexibele BPV' faciliteert.
- Voortvloeiend uit het verbeterplan wordt een aantal belangrijke vraagstukken onderzocht:
  - Hoe kunnen BPV-begeleiders en praktijkbegeleiders meer voor elkaar betekenen?
  - Hoe kan de match tussen student en leerbedrijf optimaal worden?
  - Hoe kan online begeleiding bijdragen aan kwaliteitsverhoging van de BPV?

De uitkomsten van dit onderzoek vormen de basis voor concrete verbeteringen.

Afstemming van leren op school en leren in de praktijk krijgt aandacht bij de herstructurering van de leerplannen in het kader van MA Maatwerk.

Er wordt een servicepunt BPV opgezet dat BPV-begeleiders ondersteunt met opleiding overstijgende diensten, zoals:

- Informatievoorziening aan alle betrokkenen.
- Aanspreekpunt voor bedrijven, BPV-begeleiders en studenten.
- Administratieve verwerking/ opzet van een geautomatiseerd systeem.
- Enquêtes bij bedrijven en studenten.
- Contact met SBB.

Er worden mogelijkheden van andere vormen van praktijkleren onderzocht, zoals hybride leeromgevingen en leerbedrijven waarmee op bescheiden schaal al experimenten plaatsvinden.

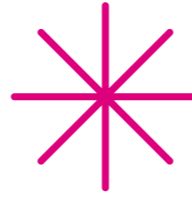
### Stand van zaken eind 2020

- Softwarepakket (CRM-Systeem) OnStage is in gebruik genomen bij drie opleidingen. De andere volgen gefaseerd tijdens het schooljaar 2020-2021.

- Veel tijd en energie is gestoken in oplossingen bedenken voor corona-gerelateerde problemen, met name voor de opleidingen Podium- en evenemententechnicus en Audiovisueelspecialist. Daardoor kan het grootste gedeelte van de studenten gewoon stage lopen zonder studievertraging. Door de inspanning die dit heeft gekost, heeft het onderzoek in het kader van het verbeterplan vertraging opgelopen.
- Experimenten met hybride leeromgevingen en leerbedrijven zijn voorbereid en gestart. Twee voorbeelden van hybride leeromgevingen zijn Stichting Triple Threat en H2O.
- XR lab is succesvol als leerbedrijf en werkplaats voor co-creatie tussen studenten, docenten en bedrijven.
- Het servicepunt BPV is in functie.

### Stand van zaken eind 2022

- In schooljaar 2020-2021 is naar aanleiding van de uitkomst van een interne enquête en de BPV-monitor een verbeterplan BPV met vier programmalijnen opgesteld. Het resultaat is in 2022 zichtbaar en merkbaar geworden:
  - Het BPV-bureau heeft een enorme ontwikkeling doorgemaakt en is als servicepunt vindbaar voor docenten, studenten en bedrijven. De interne dienstverlening is hiermee vergroot.
  - Het softwarepakket (CRM-Systeem) OnStage wordt door alle opleidingen gebruikt en heeft een enorme bijdrage geleverd in uniform werken waar het gaat om stageadministratie, urenregistratie en zowel interne als externe communicatie met de bedrijven.
  - Met het afzwakken van COVID-19 zagen we de interesse in internationale stages stijgen. Hiervoor is OnStage beschikbaar gesteld in het Engels en zijn ook alle communicatie-uitingen vertaald in het Engels.
  - Naast de reguliere BPV heeft MA twee hybride leeromgevingen gerealiseerd: GAAS (Game as a service) bij H2O in Purmerend, voor studenten uit de opleidingen Game artist en Software developer, en een HLO bij het XR lab op het Media Park in Hilversum, gekoppeld aan de opleiding Software developer. Studenten kunnen kiezen of ze een module op school volgen of in de HLO, en zo naast de reguliere BPV extra ervaring op doen in de praktijk. Zie ook het hoofdstuk hybride leeromgevingen.
  - Voor meer informatie, zie ook het hoofdstuk Stage.



## 11.3 Versterken en borgen krachtig pedagogisch-didactisch klimaat

### Vooruitzicht 2022

Bij MA heerst een eenduidig en krachtig pedagogisch-didactisch klimaat dat herkend wordt door de studenten, doordat het consistent uitgedragen wordt door alle docenten.

Opleidingsteams zijn aan zet. Zij zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het studieprogramma, het evalueren van het onderwijs en het continu verbeteren van de resultaten. Het doel is om studenten optimaal toe te rusten voor de flexibele arbeidsmarkt van hun toekomst.

De Stafdienst Onderwijs begeleidt en ondersteunt opleidingen bij de transitie naar MA Maatwerk. Daarnaast zijn er trajecten gericht op de docentcompetenties 'vakinhoudelijk-didactisch', 'pedagogisch' en 'samenwerken' die leiden naar een 'lerende school'.

De docenten ontwerpen onderwijs vanuit 'de zes rollen van de docent' en 'IGDI', een didactisch model om in te spelen op verschillende onderwijsbehoeften van studenten. Op deze wijze halen ze uit studenten wat erin zit, en behalen studenten hogere leerresultaten. Het onderwijs is passend voor alle MA-studenten.

### Uitgangssituatie 2018

Een eenduidig pedagogisch-didactisch klimaat is binnen MA niet altijd te onderscheiden. Dit betekent geenszins dat de focus op goed onderwijs er niet is, maar er zijn grote verschillen te onderkennen tussen de opleidingen, zowel inhoudelijk als qua resultaten. Studenten geven in studentenevaluaties (Studentenraad, panelgesprekken, JOB-monitor) aan dat zij de eenduidigheid in het leerklimaat missen, terwijl de sfeer en de veiligheid door hen als sterk wordt ervaren. Ook de inspectie deed deze uitspraak in haar rapportage na haar laatste uitgebreide bezoek aan MA.

Opleidingsteams nemen deze feedback ter harte door eenduidigheid aan te brengen in hun aanbod, met name als het gaat om motivatie, programma en lessen. Daarbij gaan zij uit van differentiatie om recht te doen aan de onderwijsbehoeften van alle studenten.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- De opleidingsteams bouwen vanuit een sterk pedagogisch-didactisch klimaat aan een open, professionele, lerende kwaliteitscultuur waarbinnen collegiale consultatie en aanspreken op elkaars kwaliteiten het leren van studenten bevordert.
- Door volgen, meten, bespreken en borgen van docentevaluaties, studentevaluaties en studentresultaten binnen de bredere kwaliteitszorg en -borging en onderwijsevaluatie, dragen opleidingsteams zorg voor de leerresultaten van studenten en weten zij continu hun onderwijsaanbod af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de studenten.
- De opleidingsteams bevragen studenten in evaluaties als het gaat om de effecten van het differentiëren in de lessen.
- De opleidingsteams gaan na of (en hoe) de inspanningen als het gaat om een eenduidig pedagogisch-didactisch klimaat een relatie hebben met studentresultaten, uitvalcijfers, rendement en andere belangrijke managementinformatie.

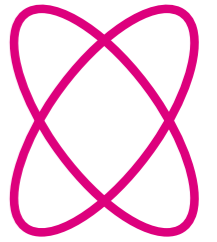
#### 2020

- De opleidingsteams van MA doorlopen in het studiejaar 2018-2019 een scholingstraject Pedagogisch-Didactisch Klimaat, in company verzorgt door CPS en September Onderwijs. De Stafdienst Onderwijs houdt een meting waarin deze nagaat hoe docenten van de opleidingen van MA hun ervaringen en ontwikkeling beschrijven in het differentiëren in de lessen vanuit de zes rollen en IGDI.
- De opleidingsteams van MA krijgen vanuit de stafdienst onderwijs intern op maat ondersteuning bij het invoeren van een eenduidig en krachtig pedagogisch-didactisch klimaat.
- De opleidingsteams nemen een eenduidig format als uitgangspunt voor hun teamplannen, die doelgericht opgesteld zijn en waarin het pedagogisch-didactisch klimaat een belangrijke ankerplaats is voor teamdoelstellingen en doelstellingen voor individuele docenten.

### Stand van zaken eind 2020

- Om vorm te geven aan de verschillende onderwijskundige (beleids-) thema's van MA Maatwerk zijn er op 2 maart 2020 verschillende werkgroepen gestart zoals Keuzedelen, AVO, Afstuderen, Educator en Pedagogiek & Didaktiek.
- Het beleidskader voor MA-medewerkers: Onderwijsvisie, Didaktiek en Begeleiding is op 7 april 2020 vastgesteld.

- De opleidingsteams zijn in curriculumontwikkeling tot juli 2020 ondersteund door externe adviseurs van OnderwijsPro. Vanaf september is dit deels door onderwijskundigen van MA overgenomen.
- Vanaf september is het onderwijskundig team versterkt met twee nieuwe collega's. Elk opleidingsteam heeft ondersteuning van een onderwijskundige.
- Elk opleidingsteam heeft een vertegenwoordiger in het Linking Pin-overleg, een platform om maatwerkervaringen te delen, gezamenlijk beleid te voeren en samenwerking te versterken. Dit heeft het karakter van een professionele leergemeenschap.
- Voor het monitoren van de curriculumontwikkeling MA Maatwerk is een dashboard opgesteld.
- Vanaf september is er voor het maatwerktraject een projectcoördinator in functie.
- Het projectplan MA Maatwerk 2020-2021 is opgesteld en op vijftien december besproken in het MT. Met dit projectplan en stappenplan werken we toe naar onze doelstelling, waarbij we de volgende uitgangspunten hanteren:
- MA Maatwerk maakt samenwerking mogelijk tussen opleidingen en bundelt de krachten en expertise van de docenten.
- De student heeft meer mogelijkheden om zich te verdiepen of te verbreden, met een duidelijke expertise waarmee de student als beginnend beroepsprofessional aan de slag kan gaan of kan doorstuderen.



- MA kan flexibel anticiperen op de dynamische ontwikkelingen in de markt, waarbij de basis behouden blijft. MA kan snel inspelen op actuele ontwikkelingen in de markt en geeft met MA Maatwerk antwoord op toekomstbestendig onderwijs zonder dat alles weer helemaal om moet.

#### Stand van zaken eind 2022

- Het onderwijskundig team bestaat uit vijf onderwijskundig beleidsmedewerkers met verschillende portefeuilles rond de kwaliteit van onderwijs.
- Elk opleidingsteam wordt ondersteund door een onderwijskundige.
- In juli 2021 is een visie op formatief handelen vastgesteld. Als vervolg hierop is trainingsmateriaal ontwikkeld en een toolbox samengesteld.
- Formatief handelen en Toetsbeleid is in maart 2022 vastgesteld. Hierin staan de uitgangspunten van programmatisch toetsen.
- De werkgroepen die in schooljaar 2021 gestart zijn waarin aspecten pedagogisch en didactisch handelen aan de orde komen: Formatief handelen, Burgerschap en Leren zichtbaar maken, zijn in 2022 actief gebleven.
- De werkgroep Burgerschap heeft een MA-brede visie geformuleerd en de plek van burgerschap binnen MA Maatwerk.
- Verschillende opleidingsteams hebben teamtraining of een masterclass 'De docent als coach' gevolgd bij September Onderwijs.
- Onderwijskundigen zijn gestart met trainingen Formatief handelen. Het betreft stap één: een basistraining, stap twee: vijf strategieën bij formatief handelen en stap drie: tien didactische principes van Rosenshine.
- Op verzoek van de opleidingsteams zijn workshops ontwikkeld rond didactische werkvormen en feedback geven en ontvangen.
- Een denktank is gestart om tot vernieuwd beleid te komen rond studieloopbaanbegeleiding en de vier loopbaancompetenties.
- Er zijn richtlijnen ontwikkeld voor curriculum- en leerplanontwikkeling.
- Voor het monitoren van de curriculumontwikkeling per opleidingsteam wordt een dashboard ingevuld door een Linking Pin en/of opleidingsmanager in samenspraak met de onderwijskundige.
- Drie pilotopleidingen (Audiovisueel, Game artist en Ruimtelijk Vormgever) hebben een toetsplan opgesteld en beslismomenten bepaald in het kader van programmatisch toetsen. Tevens zijn er ervaringen gedeeld met het voeren van voortgangsgesprekken in het kader van programmatisch toetsen.
- Het Linking Pin overleg bestaat uit plenaire sessies en werksessies. De werksessies betreffen programmatisch toetsen, curriculumontwikkelingen in leerlijnen en leerdoelen en formatief handelen in de les. De onderwijskundigen geven hierbij een actieve bijdrage.
- In verschillende rondes van de Inspiratie Carrousel zijn sessies georganiseerd betreffende een visie op leren, gesprekstechnieken, coachvaardigheden, formatief handelen, blended learning, inclusief onderwijs, neurodiversiteit en leren en lesgeven met ict.
- De in december 2021 vastgestelde visie op Blended Learning is geïmplementeerd.
- Een expertgroep Blended Learning, docenten met ervaring op het gebied van blended learning, heeft gefunctioneerd als een professionele leergemeenschap.
- Voor startende docenten is een inductieprogramma ontwikkeld waarbij het mbo in het algemeen, het onderwijs op MA en de lespraktijk aan de orde is geweest.
- PDG-coaches hebben het begeleidingstraject 'train de intervisor' gevolgd.

## 11.4 Studieloopbaanbegeleiding

#### Vooruitzicht 2022

Slb (studieloopbaanbegeleiding) helpt studenten om op een effectieve manier hun opleiding te doorlopen en om de juiste keuzes te maken voor de toekomst, binnen hun studie en daarna. MA-breed wordt gewerkt met een slb-programma waarin de vijf loopbaancompetenties (Kuipers, 2005) centraal staan: motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken.

#### Uitgangssituatie 2018

De studieloopbaanbegeleider is het eerste aanspreekpunt voor de student. De slb'er geeft groepsgewijs les waar het kan en individueel als het gaat om persoonlijke gesprekken, bijvoorbeeld over studievoortgang. Om slb'ers te ondersteunen is er de begeleidingscoach die samenwerkt met de specialisten van het Zorg Advies Team. Studenten met behoefte aan specialistische begeleiding verwijst de slb'er in overleg met de begeleidingscoach door naar 'de tweede lijn' (zie Trajectbureau).

#### Voorkomen van vsv

MA investeert veel in het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten. Zo is het 'naar huis bellen bij verzuim' effectief gebleken, geeft de extra begeleidingsintake veel grip en zorgt MA met extra uren voor de studieloopbaanbegeleiders (in de opleidingsteams belegd) en de inzet van begeleidingscoaches voor een goede basisbegeleiding voor alle studenten. Teams nemen verantwoordelijkheid voor het welzijn van studenten, studieresultaten, uitvalcijfers, en meer.

## Beoogde resultaten

### 2022

- Slb helpt studenten om op een effectieve manier hun opleiding te doorlopen en om de juiste keuzes te maken, binnen hun studie en daarna.
- MA-breed wordt gewerkt met een slb-programma waarin de vijf loopbaancompetenties centraal staan.

### 2020

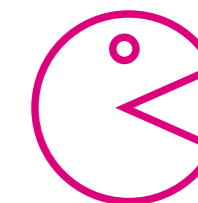
- Bij de pedagogisch-didactische scholing krijgen de docenten training in hun rol als coach, en wordt de rol van slb'er belicht.
- Teams (gaan) werken met de MA-brede lessenserie slb.
- Slb is een belangrijk onderdeel van de onderwijsevaluatie die door de teams wordt uitgevoerd.

### Stand van zaken eind 2020

- Corona: het afgelopen jaar heeft het onderwijs en de studieloopbaanbegeleiding noodgedwongen een switch moeten maken naar deels online begeleiding. Studenten in beeld houden en motiveren, is een belangrijk speerpunt geweest. De teams monitoren nauwgezet de aanwezigheid van studenten en signaleren zorgwekkend verzuim. Dit betekent herhaaldelijk contact zoeken met studenten door ze te motiveren en te stimuleren. Slb'ers zijn hierin ondersteund door het verzuimbureau in het benaderen van studenten door nabellen en het sturen van verzuimoverzichten.
- In een speciale werkgroep is gewerkt aan een visie op onderwijs, didactiek en begeleiding. Hieruit is een beleidsstuk opgeleverd 'Beleidskader onderwijsvisie, didactiek en begeleiding'. Dit stuk is verspreid binnen de organisatie. Hierin is het onderdeel studieloopbaanbegeleiding meegenomen.
- Vanuit deze werkgroep is in een subgroep een stuk studieloopbaanbegeleiding ontworpen waarin de rol van de slb'er nader wordt toegelicht. In dit stuk wordt uitgebreid aandacht besteed aan de vijf loopbaancompetenties. De begeleidingscoaches ondersteunen de slb'ers op basis van dit stuk.
- De slb-lessen zijn in Microsoft Teams beschikbaar voor alle slb'ers.
- Als onderdeel van de onderwijsevaluatie wordt tijdens de panelgesprekken, die in alle teams worden afgenomen, expliciet gevraagd naar de slb-lessen en de studieloopbaanbegeleiding.

### Stand van zaken eind 2022

- Er is een basisleerlijn ontwikkeld gebaseerd op de vijf loopbaancompetenties kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaanzelfsturing en netwerken. Deze leerlijn is gepresenteerd aan slb'ers en dient als basis voor de lessen en loopbaangesprekken.
- In een denktank met daarin studieloopbaanbegeleiders, onderwijskundigen, stagebegeleiders en begeleidingscoaches wordt de leerlijn aangescherpt en gevuld met lessen. Tevens wordt de leerlijn bekeken vanuit niveau twee opleidingen.
- De BPV wordt integraal meegenomen in de LOB-leerlijn.
- Op basis van de basisleerlijn LOB is een plan gemaakt om studenten buiten de lessen beter te begeleiden bij hun loopbaankeuzes in plan Decanaat 2.0: loopbaancoaches en loopbaanexpert.



## 11.5 Extra begeleiding – het Trajectbureau

### Vooruitzicht 2022

MA ondersteunt kwetsbare jongeren optimaal door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding, met als doel uitval te voorkomen, hen te laten doorstromen naar een hoger niveau en/of een goede start te laten maken op de arbeidsmarkt. Studenten die behoefte hebben aan extra ondersteuning kunnen terecht bij het Trajectbureau.

### Uitgangssituatie 2018

- Extra begeleiding en ondersteuning wordt georganiseerd vanuit het Trajectbureau op MA en is in drie gebieden op te delen: preventie, sociaal-emotionele problematiek en onderwijsbeperkingen (passend onderwijs).
- De preventiegebieden waar MA op inzet zijn School & Schuld, Dip & Depressie en middelengebruik. MA werkt hierin nauw samen met de gemeente en instanties die expertise hebben in de genoemde gebieden.
- Jongeren die kwetsbaar zijn vanwege sociaal-emotionele problemen worden begeleid door het Mbo-jeugdteam.
- In het kader van de Wet passend onderwijs is de afgelopen jaren de expertise van de docenten in alle opleidingsteams van MA vergroot als het gaat om onderwijsbeperkingen. Hierdoor wordt door de opleidingsteams betere begeleiding aan studenten gegeven. Ze worden daarin ondersteund door medewerkers passend onderwijs.

### Beoogde resultaten

De medewerkers van het Trajectbureau doen verslag van de effecten van uitgevoerde acties met betrekking tot de onderwerpen geestelijke gezondheid, sociaal-emotionele problematiek, budgettering en gebruik van genotmiddelen.

## 2020

### Met betrekking tot preventie:

- Er is een open spreekuur voor studenten met somberheidsklachten.
- In een aantal opleidingsteams worden op uitnodiging van het Trajectbureau zogenaamde 'Happy-lessen' verzorgd door Arkin Preventie Jeugd.
- Het Trajectbureau verzorgt budgetlessen tijdens burgerschapslessen.
- Er is een budgetcoach aanwezig op school waarmee studenten naar eigen inzicht of op advies van de begeleidingscoach of docent een afspraak kunnen maken.
- Het Trajectbureau implementeert het genotmiddelenbeleid in de opleidingsteams. Dit beleid is gemaakt door Jellinek in samenwerking met MA.
- Er is een open spreekuur voor studenten met de preventiemedewerker middelengebruik.

### Met betrekking tot sociaal-emotionele problematiek:

- De huidige samenwerkingsovereenkomst wat betreft het Jeugdteam loopt per één januari 2019 af. Het Trajectbureau zorgt ervoor dat de zorg-/SMW-middelen gereserveerd worden/blijven, zodat het Jeugdteam kan blijven voortbestaan. Het Trajectbureau stelt een evaluatieverslag op als het gaat om de inzet van het Jeugdteam.

### Met betrekking tot onderwijsbeperkingen:

- De medewerkers passend onderwijs ontwikkelen en verzorgen, binnen de structuur van het Trajectbureau en van de opleidingen, trainingen die passen bij de onderwijsbehoeften van de populatie studenten. Tevens monitoren deze medewerkers de resultaten, kwantitatief en kwalitatief.
- De medewerkers passend onderwijs participeren meer in de opleidingsteams door aan te sluiten bij studentbesprekingen en casuïstiek. Ook fungeren zij als vraagbaak voor docenten en slb'ers. Tevens monitoren deze medewerkers de resultaten, kwantitatief en kwalitatief.

## 2022

### Met betrekking tot preventie:

- Slb'ers die somberheidsklachten bij studenten signaleren kunnen de studenten naar het Trajectbureau doorverwijzen. Tevens monitoren de slb'ers de resultaten, kwantitatief en kwalitatief.
- Budgetlessen zijn geïntegreerd in het curriculum van alle opleidingen binnen MA.
- Het genotmiddelenbeleid is geïmplementeerd en bekend bij alle studenten en medewerkers binnen MA.
- Bij studentbesprekingen en casuïstiek sluiten preventiemedewerkers aan om de deskundigheid van docenten continu te vergroten. Tevens monitoren deze medewerkers de resultaten, kwantitatief en kwalitatief.

### Met betrekking tot sociaal-emotionele problematiek:

- Om vanaf 2020 een vervolg te geven aan het Mbo-jeugdteam wordt de komende anderhalf jaar in overleg met de gemeente nagedacht over een samenwerkingsvorm waarbij een integrale aanpak voor zestien- tot 27-jarigen en een verbinding van onderwijs, arbeid en jeugdhulp, zoals geschetst in de kamerbrief 'Minder zelfredzame jongeren in het onderwijs', vorm krijgt. MA neemt samen met de ROC's en de overige vakscholen van Amsterdam deel aan dit overleg. Medewerkers van het Trajectbureau gaan vaststellen of vanuit het overleg met de gemeente, ROC's en vakscholen Amsterdam een samenwerkingsvorm in het leven geroepen is die een integrale aanpak voor

zestien- tot 27-jarigen hanteert en dus de juiste functie vervult als het gaat om de sociaal-emotionele problematiek van studenten op MA.

- Medewerkers van het Trajectbureau gaan na of de zorg-/SMW-middelen binnen de kwaliteitsagenda zijn geborgd conform planning.

### Met betrekking tot onderwijsbeperkingen:

- Het Trajectbureau ondersteunt de opleidingsteams bij de verandering van passend onderwijs in inclusief onderwijs. Tevens monitort het Trajectbureau de resultaten, zowel kwantitatief en kwalitatief.
- De medewerkers passend onderwijs zijn regelmatig aanwezig tijdens studentbesprekingen om teams te ondersteunen en te adviseren omtrent vraagstukken over passend onderwijs/inclusief onderwijs. Tevens monitoren zij de resultaten, kwantitatief en kwalitatief. Op basis van de evaluatie-overzichten stemmen de medewerkers passend onderwijs hun aanwezigheid en ondersteuning af.
- De medewerkers passend onderwijs verzorgen deskundigheidsbevordering voor de docenten. Zij verzorgen trainingen voor studenten die aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de populatie studenten in de teams. Tevens monitoren zij de resultaten, kwantitatief en kwalitatief. Op basis van de verkregen gegevens stemmen de medewerkers passend onderwijs hun advisering voor docenten en trainingen voor docenten af op de behoeften.

### **Stand van zaken eind 2020**

- Corona: door corona hebben veel studenten het moeilijk. Dat betekent voor het Trajectbureau dat naast studenten begeleiden in de studievoortgang, studenten ondersteunen om hun mentale gezondheid goed te houden een belangrijk speerpunt is geworden. Dit houdt in dat alle medewerkers van het Trajectbureau onmiddellijk over zijn gegaan naar online begeleiden. Het online begeleiden heeft als voordeel dat veel studenten snel en makkelijk te bereiken zijn. Voor jongeren die online moeilijker bereikbaar waren, zoals jongeren die in een kwetsbare positie zitten of een lastige thuissituatie hebben, zijn op school rustige werkplekken gecreëerd. Om deze studenten niet kwijt te raken, is individuele ondersteuning voor deze groep zoveel mogelijk fysiek op school aangeboden.
- Er is een open spreekuur voor studenten met somberheidsklachten.
- In een aantal opleidingsteams zijn 'Happy-lessen' van Arkin ingezet.
- Het Trajectbureau ondersteunt docenten in het geven van budgetlessen tijdens burgerschapslessen.
- Er is een budgetcoach aanwezig op MA, studenten kunnen op eigen initiatief afspraak maken of via docent/slb/begeleidingscoach.
- Het genotmiddelenbeleid, gemaakt door Jellinek in samenwerking met MA, is in de opleidingsteams besproken en geïmplementeerd.
- Er is een open spreekuur voor studenten met de preventiemedewerker middelengebruik.
- Het Jeugdteam blijft voortbestaan dankzij reservering zorg-/SMW-middelen.
- Een evaluatieverslag inzet Jeugdteam is gemaakt.
- Medewerkers passend onderwijs verzorgen trainingen die passen bij de behoefte. De resultaten hiervan worden kwantitatief en kwalitatief gemonitord.
- Medewerkers passend onderwijs nemen deel aan studentbesprekingen en casuïstiek bij de opleidingsteams. Zij fungeren daarnaast als vraagbaak. Ook hiervan worden de resultaten kwantitatief en kwalitatief gemonitord. Door corona hebben de medewerkers zich meer ingezet op directe studentondersteuning en hiervoor minder aandacht gehad.



- In coronatijd is er samen met onze eigen medewerkers passend onderwijs en de medewerkers van het Mbo-jeugdteam, Arkin, Westerbeek en Jellinek gekeken hoe de ondersteuning beter en sneller aansluit bij de hulpvragen vanuit studenten die deze tijd met zich meebrengt.
- Al het bovenstaande over begeleiding en ondersteuning vanuit het Trajectbureau wordt jaarlijks geëvalueerd, zo ook in het stuk 'Jaarevaluatie Trajectbureau 2019-2020'.

### Stand van zaken eind 2022

#### Met betrekking tot preventie:

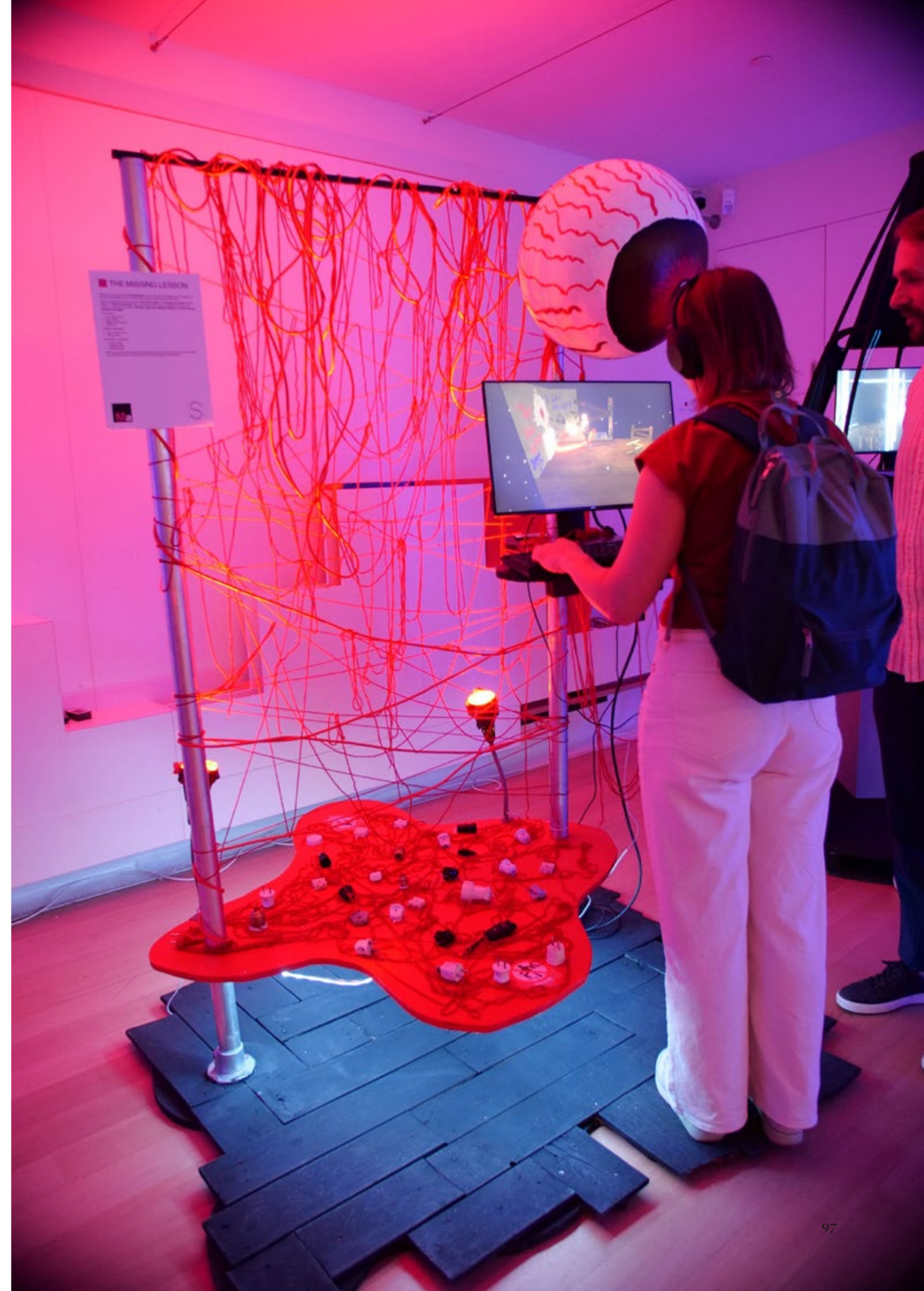
- Studieloopbaanbegeleiders verwijzen studenten met somberheidsklachten door naar de preventiemedewerker van Arkin. Een derde training Met Lef is naast het reguliere aanbod van twee trainingen ingezet.
- Er zijn verkennende gesprekken gevoerd met Test je Leefstijl, met als doel om dit instrument te gaan inzetten om de hulpvraag van onze studenten beter in beeld te krijgen.
- De budgetcoach bezoekt op aanvraag lessen om meer informatie te geven over omgaan met geld en schuldhulpverlening.
- Op aanvraag bezoeken de preventiemedewerkers studentbesprekingen.
- Het aantal doorverwijzingen wordt kwantitatief en kwalitatief gevolgd in samenwerking met het Trajectbureau.

#### Met betrekking tot sociaal-emotionele problematiek:

- Het nieuwe Mbo-jeugdteam draait op school. We hebben in de nieuwe situatie extra uren jeugdadviseurs en jeugdpsycholoog ingekocht
- We nemen samen met de overige Amsterdamse mbo-instellingen en de gemeente Amsterdam deel aan de stuurgroep mbo-jeugdteam.
- De jeugdadviseurs zijn zoveel mogelijk gekoppeld aan de teams om studenten sneller te kunnen ondersteunen en teams te adviseren.

#### Met betrekking tot onderwijsbeperkingen:

- De medewerkers passend onderwijs verzorgen trainingen, bieden individuele ondersteuning en ondersteunen teams op aanvraag in voorlichting en scholing.
- Een medewerker Passende BPV ondersteunt studenten die op stage gaan of daar zitten. De medewerker adviseert stagebegeleiders.
- Het aantal doorverwijzingen wordt kwantitatief en kwalitatief gevolgd door het Trajectbureau. Uit de evaluaties is bijvoorbeeld bij een team geconcludeerd dat er meer inzet nodig is voor studenten met autistische kenmerken. Hier wordt vanuit het team, in samenwerking met het Trajectbureau, extra op ingezet.
- Het handboek Passende BPV is besproken met de medewerkers passend onderwijs en de stagedocenten.





## 11.6 Doorstroom vmbo-mbo

### Vooruitzicht 2022

Met goede voorlichting en een zorgvuldige intakeprocedure plaatst MA studenten in de opleiding die het beste past bij hun ambities en talenten. Toekomstige mbo'ers en hun ouders hebben de gelegenheid om zich een realistisch beeld te vormen van de opleidingen van MA en de bijbehorende beroepen in de mediabranche, zodat zij een onderbouwde keuze kunnen maken. LOB-dossiers, overstapportfolio's en informatie vanuit toeleverende vmbo-scholen vormen een uitgangspunt voor de begeleiding in hun nieuwe opleiding. De kennismaking bij de start van de opleiding vindt plaats vanuit de basisgedachte van 'binden en boeien' en vanuit de relaties die worden aangegaan; die tussen student en docent(en) en tussen studenten onderling. De studenten ervaren steun en voelen zich gekend binnen het pedagogisch-didactisch klimaat waarin differentiëren en werken vanuit hun persoonlijke onderwijsbehoefte een goede plek hebben. Het 'gekend zijn' gebeurt structureel vanuit zo veel mogelijk warme overdracht en vanuit de check bij studenten naar wat zij nodig hebben en ontvangen tijdens hun doorstroom.

### Uitgangssituatie 2018

Vanwege de omvang van het gebied waar de MA-studenten wonen, is het helaas niet mogelijk om met iedere toeleverende vo-school een warme overdracht te organiseren. MA doet er alles aan om met voorlichting, publicaties, bezoeken, open dagen en online een duidelijk en realistisch beeld van de opleidingen en de beroepspraktijk te geven, zodat vmbo-leerlingen met de juiste verwachtingen starten in het mbo. De intakeprocedure is erop gericht dat de kandidaten in de juiste opleiding worden geplaatst. Bij de start van de mbo-opleiding is er een oriëntatiefase, waarin de student kennismaat met collega-studenten, docenten, de school en het studieprogramma.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- Binnen MA worden alle bovengenoemde/bestaande activiteiten in verband met de doorstroom vmbo-mbo voortgezet.
- MA experimenteert met vormen van overdracht, in contact met de vmbo-scholen, zodat beschikbare informatie nog beter benut kan worden.
- De Stafdienst Onderwijs evalueert (pilot)vormen van overdracht door studenten te bevragen naar hun ervaringen.
- De Stafdienst Onderwijs houdt ontwikkelingen op dit vlak vanuit de gemeente, lectoraten en kenniskringen en vanuit andere bronnen nauwlettend in de gaten en gaat na wat voor MA effectief geïmplementeerd kan worden.

#### 2020

- De opleidingsteams gebruiken de informatie uit de intake als uitgangspunt bij begeleiding, leren en ontwikkelen van de betreffende student.
- De 'intakers' van MA betrekken LOB-dossiers, overstapportfolio's en informatie vanuit toeleverende vmbo-scholen in de intakeprocedure. Aan de hand van deze informatie bekijkt MA hoe warme overdracht meer en met meer impact kan plaatsvinden.
- De slb'ers, begeleidingscoaches en opleidingsmanagers geven vorm aan het beleid 'Blijf bij MA'.
- De stafdienst onderwijs evalueert systematisch bij studenten of de intakeprocedure en de voorlichting voldoen.

### Stand van zaken eind 2020

- De beoogde resultaten zijn gerealiseerd. Jaarlijks wordt de voorlichting en intake geëvalueerd met de intake medewerkers met een enquête en vervolgens bespreking in plenaire sessie. Indien nodig volgt er bijstelling. Elk intakejaar start met een kick-off voor de intake betrokkenen onder leiding van de coördinator van het Trajectbureau. De studenten worden jaarlijks bevroegd naar de ervaringen van voorlichting, open dag en intake, tijdens het eerste studentenpanel in het eerste leerjaar van hun opleiding. Tevens komen deze vragen één keer per twee jaar terug in de JOB-enquête.
- De opleidingsteams en begeleidingscoaches maken een analyse uit de AMN-test om een heterogene samenstelling van de klas te maken.
- De AMN-test en de beschikbare informatie uit warme overdracht (onder andere LOB-dossier en intake-informatie) bepaalt het startpunt van de begeleiding. Begeleidingscoaches bespreken de informatie met de studieloopbaanbegeleiders en ondersteunen hen en de onderwijsteams bij de extra begeleiding.
- De slb-ers, begeleidingscoaches en opleidingsmanagers geven vorm aan het beleid Blijf bij MA. Het Blijf bij MA beleid wordt jaarlijks gemonitord, geëvalueerd en indien nodig bijgesteld door het Trajectbureau

### Stand van zaken eind 2022

- Er is geïnvesteerd in het contact tussen het decanaat en de opleidingsmanagers van het mbo binnen MA. Dat heeft geleid tot initiatieven om vmbo-leerlingen ons mbo te laten bezoeken, zodat ze een goede indruk krijgen van de vervolgopleidingen.
- Er is een idee ontwikkeld voor het opzetten van een buddy-systeem dat in 2023 gerealiseerd moet worden. Dat buddy-systeem houdt in dat een mentor van een bovenbouwgroep van het vmbo wordt gekoppeld aan een docent van het mbo. Een dergelijk systeem kan ook tussen een bovenbouwleerling van het vmbo en een eerstejaars van het mbo. Op die manier kunnen de leerlingen beter worden voorbereid.
- In het voorjaar van 2022 is het selectieproces aangepast, waardoor het voor de leerlingen van het vmbo eenvoudiger is om een mbo-opleiding te gaan volgen. Alleen bij Gameartist en de Acteursopleiding wordt nog geselecteerd, maar dit is in het kader van de numerus fixus.
- De decaan van het vmbo meldde dat dit jaar 25 leerlingen zich hebben aangemeld voor het mbo van MA. Vorig schooljaar waren dat er nog 22. Zie ook het hoofdstuk Trajectbureau.
- Er zijn leerlingbezoekdagen/meeloopdagen op het mbo georganiseerd waar vmbo-leerlingen van het MA aan hebben deelgenomen.
- In 2021 zijn er contacten ontstaan tussen docenten van het vmbo en mbo-opleidingen om het onderwijsaanbod beter op elkaar te laten aansluiten (doorlopende leerlijnen MVI (Media, Vormgeving en ICT)). Dit contact is in 2022 geïntensiveerd en is de opmaat naar een gezamenlijk ontwikkelteam.
- Er is in 2022 een onderwijskundige aangesteld voor het vmbo die vmbo-mbo doorlopende leerlijnen LOB in portefeuille heeft.



## 11.7 Hbo-doorstroom/ loopbaanleren/brede beroepskolom

### Vooruitzicht 2022

MA-studenten die doorstromen naar het hbo doen dat weloverwogen en maken een goede start in hun vervolgopleiding. MA-docenten hebben inzicht in het studiesucces van doorgestroomde alumni en in de factoren die daarbij een rol spelen. Op basis hiervan begeleiden zij studenten adequaat bij het maken van loopbaankeuzes.

### Uitgangssituatie 2018

- Relatief veel niveau-vier-studenten stromen door naar het hbo, maar specifieke informatie over hoe het hen vergaat in hun vervolgopleiding is nauwelijks beschikbaar.
- Elk jaar is er bij MA een hbo-dag.
- De keuzedelen Voorbereiding hbo en Voorbereiding hbo kunstonderwijs worden uitgevoerd. Studenten krijgen begeleiding bij het maken van een keuze.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- MA onderhoudt een duurzame relatie met hbo-vervolgopleidingen om de doorstroom soepel te laten verlopen.
- Via LOB krijgen alle studenten informatie op maat over doorstroommogelijkheden.
- Indien gewenst en mogelijk worden één of meer vervolotrajecten opgezet (AD of mbo niveau vijf), in overleg met sQuare/ Practoraat Creatief Vakmanschap en/of hbo-instellingen.

#### 2020

- Hbo-doorstroomprogramma's en de hbo-dag worden gecontinueerd en naar behoefte uitgebreid.
- De Stafdienst Onderwijs legt contact met hbo-vervolgopleidingen om inzicht te krijgen in het verhaal achter de cijfers: wat maakt onze studenten succesvol en welke redenen zijn er voor uitval.



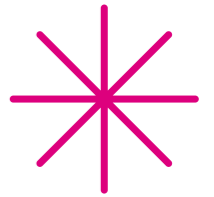
- De loopbaan van MA-alumni wordt gemonitord.
- Het LOB-programma met betrekking tot doorstroom wordt uitgewerkt.
- Mogelijkheden worden onderzocht voor en behoefte bij MA-studenten wordt gepeild aan AD of mbo niveau vijf.

#### Stand van zaken eind 2020

- Het keuzedeel Voorbereiding hbo wordt voor de vijfde keer uitgevoerd en het keuzedeel Voorbereiding hbo kunstonderwijs voor de derde keer. De fysieke hbo-dag kon in 2020 niet doorgaan vanwege de coronamaatregelen, maar er is wel contact met alle betrokken hbo-instellingen over online alternatieven.
- Als gevolg van AVG is het moeilijker geworden om gedetailleerd gegevens te krijgen over studiesucces van MA-alumni in het hbo. Binnen het Regionaal netwerk mbo-hbo wordt gezocht naar mogelijkheden om wel cijfers uit te wisselen.
- Via het project MA Next is er contact met alumni. Er is besloten om mee te doen met het onderzoek 'Het échte studiesucces' door Customeyes, dat door de MBO Raad is aangezwengeld.
- Er is geen MA-breed LOB-programma over doorstroom, maar per opleiding wordt aandacht besteed aan doorstudeermogelijkheden en doorstroomportfolio's.
- Met Inholland en de HvA is er overleg over de inhoud van AD's die door hen worden ontwikkeld. Hierbij zijn regelmatig studenten van MA betrokken.

#### Stand van zaken eind 2022

- Uit het afgestudeerden-onderzoek blijkt dat een kwart van de studenten doorstudeert waarvan driekwart op het hbo.
- Studenten die de werving en voorlichting doen op vmbo-scholen hebben een training gevolgd bij de lerarenopleiding Mens en Technologie aan de HvA.
- Bij de HLO Gamestudio zit een stagiair van de HKU die meedraait in het proces.
- De opleiding SD heeft oud-studenten die ingezet worden als instructeurs. Deze oud- studenten volgen nu een hbo-opleiding en brengen deze kennis van het hbo in de opleiding en dienen zelf als rolmodel voor de studenten.
- De keuzedelen Voorbereiding hbo en Voorbereiding hbo kunstonderwijs worden uitgevoerd. Studenten krijgen begeleiding bij het maken van een keuze.
- Er is een samenwerking opgezet met de Breitner Academie voor het keuzedeel Doorstroom kunstonderwijs, met name voor studenten die zich willen oriënteren op hbo-kunstonderwijs en docentschap. De ontwikkeling van dit keuzedeel is in september 2022 gestart zodat deze vanaf februari 2023 uitgevoerd kan worden.
- In samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool Utrecht zijn twee AD- trajecten ontwikkeld in samenwerking met het XR lab, namelijk Smart Media Design (HvA) en Digitale techniek en Media (HU).



## 11.8 Taal en rekenen

#### Vooruitzicht 2022

Iedere student behaalt voldoende of liefst goede resultaten voor taal en rekenen en voldoet hiermee aan de eisen voor diplomering. Studenten die op een hoger niveau examen willen en kunnen doen, krijgen daarvoor de gelegenheid. Taal en rekenen sluiten aan bij de beroepsgerichte inhoud van de diverse opleidingen. Dit betekent voor Engels en Nederlands dat studenten zich ook bekwamen in taalvaardigheden en communicatieve vaardigheden als presenteren, pitchen, betogen, doelgericht schrijven, effectief begrijpend lezen en meer. Hierbij kunnen studenten uitgaan van de kwaliteiten die ze hebben en deze doorontwikkelen of juist nieuwe vaardigheden aanleren en oefenen. Taal- en communicatievaardigheden zijn uitgangspunt voor een groot aantal 21-eeuwse vaardigheden als communiceren, samenwerken, informatievaardigheden, probleem oplossen, creatief denken, kritisch denken en zelfregulering. Op deze wijze is taalvaardig zijn een basis voor de persoonsvorming van de studenten op MA.

#### Uitgangssituatie 2018

In de lessen Nederlands, Engels en rekenen maken studenten op MA gebruik van passende, algemeen erkende methoden, waar docenten hun eigen invulling aan kunnen geven en kunnen aansluiten bij de opleiding waarvoor studenten hebben gekozen. In de vakgroepen Taal en Rekenen is aandacht besteed aan de integratie met de beroepscomponenten in projecten. Omdat studenten voor Nederlands en Engels wat betreft resultaten uitsteken boven het minimaal vereiste niveau, en omdat Engels veel voorkomend is in verschillende branches waarvoor MA opleidt, biedt MA voor studenten die dat willen en kunnen ook een hoger niveau van aanbod in deze talen aan. Studenten kunnen daar dan ook in examineren.

## Beoogde resultaten

### 2022

- In alle studieprogramma's hebben taal en rekenen een volwaardige plaats in samenhang met de beroepsgerichte kwalificatie.

### 2020

- Reken- en taalcoördinatoren stellen in samenspraak met de Stafdienst Onderwijs taal- en rekenbeleid op, en formuleren én communiceren dit beleid. Bij de ontwikkeling van dit beleid worden studenten actief betrokken.
- De opleidingsteams zorgen er in samenspraak met de reken- en taalcoördinatoren voor dat de taalvaardigheids- en communicatieaspecten van Taal (Nederlands en Engels) een plek krijgen in de beroepsopdrachten.
- Om optimaal aan te sluiten bij de beroepspraktijk ontwerpen de opleidingsteams, in samenspraak met de reken- en taalcoördinatoren, beroepsopdrachten waarin taal en rekenen zijn geïntegreerd.
- Alle momenten van examinering worden in kaart gebracht en tijdig en volledig gecommuniceerd.
- Steekproefsgewijs zetten opleidingsteams een tweede beoordelaar in bij de examinering van taal en rekenen, om de betrouwbaarheid en validiteit van de examens te waarborgen.

### Stand van zaken eind 2020

- Alle teams zijn cohort 2020 begonnen met MA Maatwerk-onderwijs. De AVO-werkgroep formuleert daarbinnen een MA-breed taal- en rekenbeleid.
- Binnen de opleidingsteams bespreken de AVO-docenten met hun collega's de positie van taal en rekenen in het curriculum, met enerzijds de generieke taal- en rekenvaardigheden en anderzijds de verbinding met beroepsspecifieke opdrachten.
- De momenten van examinering worden in kaart gebracht en tijdig en volledig gecommuniceerd door het examenbureau. Er zijn afspraken gemaakt met docenten hoe de tweede beoordelaar gekozen wordt. In een vakgroepvergadering worden uitkomsten besproken om de betrouwbaarheid en validiteit van de examens te waarborgen.

### Stand van zaken eind 2022

- Door MA Maatwerk hebben de AVO-vakken een duidelijkere positie in het beroepsonderwijs gekregen door inbedding in de beroepsopdracht.
- Nederlands en Engels worden op twee manieren aangeboden, enerzijds als taalontwikkeling en training voor het generiek examen, anderzijds contextrijk in de beroepsopdracht.
- Rekendocenten hebben een training gevolgd in het kader van de nieuwe rekeneisen.
- De vakgroepen zijn na corona weer opgestart.



## 11.9 MA Organisatie

### Vooruitzicht 2022

De organisatie van het Mediacollege Amsterdam is robuust en wendbaar, in overeenstemming met de dynamiek van het permanent evoluerende onderwijs. Opleidingsteams zijn de kern van de organisatie. Elk team heeft de verantwoordelijkheid en de expertise om het onderwijs en de studentenbegeleiding van de eigen opleiding goed te organiseren en om de kwaliteit van de opleiding te borgen, binnen de kaders die door het College van Bestuur zijn gegeven. De onderwijsteams worden door stafdiensten zodanig ondersteund dat zij zich kunnen concentreren op het primair proces: het verzorgen van onderwijs. Behalve het onderwijs in de reguliere opleidingen spelen projecten een (toenemende) rol: tijdelijke activiteiten met een specifiek doel, aparte organisatie en financiering. Het Projectbureau zorgt voor synergie tussen het reguliere onderwijs en de projecten. Een effectieve overlegstructuur faciliteert een soepele samenwerking tussen alle geledingen en medewerkers. Het portal MA-plein maakt samenwerken makkelijker. Het is het platform voor interne communicatie tussen medewerkers van MA, die er bovendien alle benodigde informatie kunnen vinden.

### Uitgangssituatie 2018

In het voorjaar van 2018 heeft een reorganisatie plaatsgevonden met als uitgangspunt 'teams aan zet'. Het team is de kern van de organisatie en is resultaatverantwoordelijk voor de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het onderwijs en de bijbehorende studentenbegeleiding van een opleiding. Elk team heeft een opleidingsmanager die deel uitmaakt van het opleidingsmanagersoverleg. De opleidingsmanagers hebben de voorzitter van het College van Bestuur als leidinggevende. De stafdiensten Onderwijs (nieuw), HR, Facilitair, Financiën en ICT ondersteunen de teams zodanig, dat deze zich kunnen concentreren op het verzorgen van onderwijs. Omdat veel mensen nieuwe rollen hebben gekregen, is de overlegstructuur opnieuw ingericht. Voor optimale samenwerking is in september 2018 de portal MA-plein in gebruik genomen, sindsdien worden er regelmatig nieuwe functionaliteit en informatie aan toegevoegd.

## Beoogde resultaten

2022

- De organisatie functioneert zoals in het vooruitzicht beschreven.

2020

- De hr-afdeling stuurt met het wervingsbeleid aan op hechte en stabiele opleidingsteams met weinig verloop, om daarmee de voorwaarden te scheppen voor een consistent pedagogisch-didactisch klimaat.
- De opleidingsteams stellen teamplannen op en evalueren het onderwijs, als onderdelen van de PDCA-cyclus.
- De overlegstructuur wordt geoptimaliseerd.
- De portal MA-plein wordt verder ontwikkeld, zodat het de samenwerking binnen MA optimaal faciliteert.

### Stand van zaken eind 2020

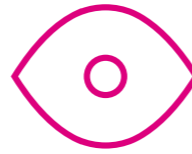
- Het wervingsbeleid is voortdurend in ontwikkeling, zowel inhoudelijk op het vaststellen van de te werven profielen en competenties, als qua arbeidsmarktbenadering en positionering. Daartoe is in 2020 gestart met het verbeteren van recruitment via sociale media.
- De Stafdienst Onderwijs is in 2020 meer aan zet gekomen en heeft een dienstencatalogus opgesteld. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen in de ondersteuning van de onderwijsteams: door het uitwerken van de dienstencatalogus zijn vraag en aanbod in de dienstverlening helderder geworden.

In de tweede helft van 2020 lag de focus door corona op de ondersteuning en implementatie van onlineonderwijs.

### Stand van zaken eind 2022

- De stafdiensten zijn meer gaan samenwerken met als doel om het onderwijs beter te ondersteunen. Hiervoor zijn processen op elkaar afgestemd en is een eerste stap gezet om deze te optimaliseren.
- Op basis van de uitkomst van een evaluatie in juni 2022 is de overlegstructuur aangescherpt. Zo is er een onafhankelijk voorzitter van het onderwijsoverleg aangesteld die vanuit betrokkenheid bij het opstellen van de strategie ook in de overleggen MA-brede thema's levend houdt, en door het organiseren van afstemming tussen de opleidingsmanagers en stafhoofden besluitvorming (hierover) bespoedigt.
- Een MT-leiderschapstraject heeft geleid tot een betere samenwerking en de gedeelde conclusie dat een aanscherping in de aansturing van de organisatie nodig is. Hierop is in afstemming met betrokkenen een voorstel voor een organisatieverandering uitgewerkt waarover de OR in december 2022 positief heeft geadviseerd. De eerste stappen in de implementatie hiervan zullen in 2023 worden gezet.





## 11.10 Professionalisering

### Vooruitzicht 2022

Alle medewerkers van MA worden in de gelegenheid gesteld om hun deskundigheid te vergroten, om hun functie optimaal te kunnen (blijven) uitoefenen en de ontwikkeling van hun loopbaan te sturen.

### Uitgangssituatie 2018

Binnen MA is het scholingsbeleid al jaren goed op orde. Medewerkers hebben volop mogelijkheden om zich te ontwikkelen. In verband met flexibilisering van het onderwijs, nieuwe taken en verantwoordelijkheden voor onderwijsteams en de toenemende inzet van projecten worden van docenten andere competenties gevraagd dan voorheen.

Dit vraagt om een breed palet aan scholingsmogelijkheden. Ook de rollen en taken van de stafdiensten veranderen en dit vraagt eveneens om scholing op zeer uiteenlopende gebieden.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- De organisatie functioneert zoals in het vooruitzicht beschreven.

#### 2020

- Teamleden met portefeuille krijgen scholing in leerplanontwikkeling, BPV-begeleiding, examinering en/of kwaliteitsborging.
- Om met het onderwijsprogramma aan te sluiten bij verwachte omtrenten meer.
- De docenten werken vanuit lerende teams aan (vervolg) onderwerpen en vraagstukken in verband met het pedagogisch-didactisch klimaat.
- De opleidingsmanagers van MA ronden hun management-developmentprogramma af.
- De hr-afdeling heeft het scholingsbeleid beschreven in een beleidsnotitie, zowel wat betreft docenten als wat betreft onderwijsondersteunende medewerkers.

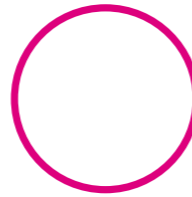
### Stand van zaken eind 2020 BPV

Op het gebied van Leerplanontwikkeling, BPV-begeleiding en examinering heeft scholing plaats gevonden.

- Het XR lab is ingericht ten behoeve van samenwerking met de beroepspraktijk. Vanuit de twee practoraten werken we samen met andere scholen aan vernieuwing en innovaties rondom media en mediawijsheid. De kennis die hierin wordt opgedaan komt ten goede aan onderwijsinnovatie.
- Als gevolg van MA Maatwerk hebben teams zich verder ontwikkeld op het didactische vlak, aansluitend bij de onderwijsprincipes van MA Maatwerk, zoals formatief evalueren en de zes docentrollen.
- De opleidingsmanagers hebben hun management-developmentprogramma afgerond. Dit is merkbaar aan de wijze waarop zij hun functie als opleidingsmanager uitoefenen en in de onderlinge samenwerking in het Managementteam.
- Het scholingsbeleid is vanuit een Maatwerk-projectgroep beschreven in een plan van aanpak, dat wordt ingebed in de hr-visie en -strategie, zowel voor onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel.

### Stand van zaken eind 2022

- Als gevolg van MA Maatwerk zijn de eerste teams zich in 2022 door de onderwijskundigen getraind in formatief handelen.
- Er is een frequent Linking Pin overleg vanuit MA Maatwerk waarin kennis wordt gedeeld tussen de opleidingsteams.
- Het MT leiderschapstraject met de Doorwerthgroep is afgerond en heeft geleid tot een betere samenwerking, maar ook tot de gedeelde conclusie dat een aanscherping in de aansturing van de organisatie nodig is.
- Een expertgroep Blended Learning, docenten met ervaring op het gebied van blended learning, heeft gefunctioneerd als een professionele leergemeenschap.
- Voor startende docenten is een inductieprogramma ontwikkeld waarbij het mbo in het algemeen, het onderwijs op MA en de lespraktijk aan de orde is geweest.
- PDG-coaches hebben het begeleidingstraject 'Train de intervisor' gevolgd.
- De docenten die de PDG volgen komen één keer twee weken bij elkaar in een persoonlijke leefgemeenschap (PLG) en worden hierin begeleid door een PDG-coach en onderwijskundige.
- In 2022 is gestart met de Innovation Accelerator, een samenwerking tussen MA en Gmi design school powered by het XR-lab waarin docenten zich kunnen scholen in de technologische ontwikkelingen binnen de creatieve industrie. Wegens succes herhalen we deze cursus in 2023.



## 11.11 Onderwijsevaluatie en kwaliteitsborging

### Vooruitzicht 2022

Elk opleidingsteam is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het eigen onderwijs. Het team formuleert in een teamplan de visie, actieplannen en wijze van evalueren en bijstellen.

De onderwijsevaluaties betreffen onderwerpen als studieprogramma, projecten, lessen, BPV, begeleiding, roostering, faciliteiten, beoordelingen, toetsen (formatief en summatief), teamsamenwerking, rechten en plichten, en sfeer en veiligheid.

Bij deze evaluaties speelt de inbreng van studenten een belangrijke rol. Op basis van de evaluaties geeft het team vorm aan verbeteringen en interventies, die weer worden verwerkt in een bijgesteld teamplan. Zo is de cyclus rond.

### Uitgangssituatie 2018

Studenten geven via de Studentenraad en in spontane- en studentenpanelgesprekken aan dat zij evaluatie van lessen, vakken en projecten van groot belang vinden. Op MA praten en denken veel betrokkenen – de opleidingsmanagers en de docenten in hun opleidingsteams, de studenten in de Studentenraad en studentenpanels en de Stafdienst Onderwijs – mee over de kwaliteit van het onderwijs. Dit gebeurt nog niet altijd systematisch en met verbetering of innovatie tot gevolg (PDCA). Er kan structureel gewerkt worden aan de systematiek en de gewenste kwaliteitsdoelstellingen en -impulsen.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- De opleidingsteams zetten systematisch onderwijsevaluaties uit.
- De opleidingsteams en opleidingsmanagers dragen zorg voor een goede PDCA-proof onderwijsevaluatiesystematiek, waarbij het stimuleren van het gesprek over goed onderwijs het belangrijkste uitgangspunt is. Conclusies uit de verkregen data vormen de input voor de teamplannen.

#### 2020

- De opleidingsteams nemen in hun teamplannen op wat hun visie is op onderwijskwaliteit en hoe zij hun onderwijs willen evalueren.
- De Stafdienst Onderwijs inventariseert welke middelen voor onderwijsevaluatie beschikbaar zijn (vragenlijsten, software, apps, systematieken), maakt een selectie van bruikbare instrumenten en presenteert deze aan de opleidingsteams zodat zij een keuze kunnen maken die passend is bij hun team, opleiding en studentenpopulatie.
- De opleidingsteams experimenteren met de gekozen instrumenten en gaan na of deze relevante informatie opleveren om het onderwijs te verbeteren.
- De Stafdienst Onderwijs maakt voor de opleidingsteams bruikbare overzichten van wat de JOB-monitor, de studentenpanelgesprekken en de studentenenquêtes aan resultaten opleveren.

### Stand van zaken eind 2020

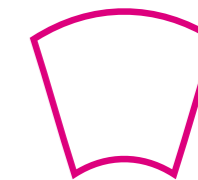
- In de leerplannen die door de opleidingsteams worden ontwikkeld in het kader van MA Maatwerk staat formatief handelen centraal. De docenten formuleren leerdoelen, bekwamen zich in het geven van constructieve feedback, en stimuleren studenten om te reflecteren op hun leerproces. Er is voortgang geboekt in kwaliteitscultuur en beleving, mede door ingebruikname van de onderwijscatalogus Educator. Alle teams beschrijven de modules en units op eenduidige wijze. Het lesmateriaal is daardoor transparant en vindbaar in een platform. Hierdoor ontwikkelt zich in de teams simultaan een proces van kwaliteitsbewustzijn.
- De teams krijgen begeleiding bij hun ontwikkelingsproces door onderwijskundigen.
- Tussen teams is er uitwisseling van ervaringen in MA-brede netwerken, het Linking-pinoverleg over leerplanontwikkeling, het I-coachesoverleg over digitale instrumenten en het overleg van begeleidingscoaches over studentenbegeleiding.
- De Stafdienst Onderwijs heeft de afname van de JOB-monitor begeleid en de resultaten tot een voor teams hanteerbare samenvatting verwerkt. Daarnaast zijn MA-brede studentenenquêtes gehouden om de ervaringen van studenten met onderwijs op afstand te peilen.
- Opleidingsteams krijgen begeleiding bij het monitoren van onderwijskwaliteit door middel van studentenpanels en opleidingsspecifieke enquêtes.

### Stand van zaken eind 2022

- In 2021 is een format voor de teamplannen ontwikkeld en in 2022 in gebruik genomen. In het najaar is het format herijkt en aangepast voor de teamplannen van 2023.
- In het geëvalueerde format van de teamplannen is de strategie volledig geïntegreerd.
- De tevredenheid van studenten is gemeten middels de JOB-enquête, de BPV-enquête en het alumni-onderzoek en is in samenhang geanalyseerd en besproken in verschillende gremia (SR, studentenpanel, MT, periodegesprekken, teamoverleggen). Op basis hiervan zijn verbeteracties opgenomen in de teamplannen voor schooljaar 2022-2023.
- Elke onderwijsperiode is de voortgang van de teamplannen besproken in een gesprek tussen het CvB en de opleidingsmanagers en stafhoofden.



- Op basis van doelstellingen uit de teamplannen zijn deelonderwerpen in het najaar verder geanalyseerd, zoals uitval en vsv, de inzet van studentenpanels in de onderwijsteams en de evaluatie van MA Maatwerk. Deze onderzoeken worden in 2023 vervolgd waarna passende acties uitgezet worden.
- De opleidingsteams hebben in de teamplannen 22-23 beschreven dat de studentenpanels geëvalueerd worden en de verbeteracties worden in 2023 doorgevoerd. De verbeterpunten vanuit de studentenpanels richtten zich vooral op de planning, roostering of communicatie.
- De Studentenraad nam zich voor om structureel de aandachtspunten uit deze notulen op de agenda te plaatsen. Tevens wordt de Studentenraad (SR) begeleid door een stafmedewerker die erop toeziet dat de SR meer in verbinding staat met de studentenpanels en de notulen uit de studentenpanels door de SR ontvangen worden.



## 11.12 Beschikbaarheid managementinformatie

### Vooruitzicht 2022

Binnen MA is eenduidige, actuele en betrouwbare managementinformatie voorhanden die het mogelijk maakt om plannen en besluiten te onderbouwen en systematisch te werken aan kwaliteit.

Informatie vanuit verschillende systemen wordt gecombineerd en in samenhang toegankelijk gemaakt via dashboards voor de doelgroepen waarvoor deze relevant is, door de presentatievorm en waar nodig een begeleidende analyse.

### Uitgangssituatie 2018

Er is veel managementinformatie aanwezig, maar door versnippering is het lastig om verbanden te leggen en is deze niet altijd actueel. Teams en opleidingsmanagers zijn integraal verantwoordelijk en hebben behoefte aan informatie. Deze behoefte geldt ook voor CvB en stafdiensten. MA heeft al Qlikview apps voor financiën en personeelsinformatie. Recent heeft MA de keus gemaakt voor het ontwikkelen van dashboards voor de verschillende doelgroepen op basis van Qlikview.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- In een latere fase (tot 2022) is de informatie op de dashboards verrijkt met informatie uit andere bronnen zoals gegevens JOB, enquête-/evaluatiegegevens binnen MA, medewerkersonderzoek, aanmeldgegevens en andere gegevens die de doelgroepen hebben geformuleerd.

#### 2020

- De informatie van de onderliggende systemen waarop de bestaande Qlikview apps zijn gebaseerd, zijn opgeschoond en geactualiseerd, waarna de data van Qlikview is gevalideerd.
- Over de onderwijsinformatie uit Magister gaat MA in samenspraak met de leverancier van Qlikview onderzoeken hoe de informatie uit Magister kan worden ontsloten. Deze nieuwe app heeft voor de zomer van 2019 Magister ontsloten op de primaire indicatoren.



- Het plannings- en roosterprogramma Xedule is opgeschoond en heringericht naar de nieuwe organisatiestructuur. De informatie uit Xedule wordt goed gepresenteerd in de Qlikview app die daarop gevalideerd is.
- Er is een (digitaal)dashboard ontwikkeld met informatie uit de verschillende Qlikview apps op vier categorieën: onderwijs, huisvesting, personeel en financiën. De dashboards zijn op de doelgroepen teams, CvB en stafhoofden afgestemd en in 2019 operationeel.
- Er zijn periodieke managementrapportages opgeleverd met relevante informatie voorzien van duiding en toelichting. De rapportages sluiten volledig aan op de informatie op de dashboards.

#### Stand van zaken eind 2020

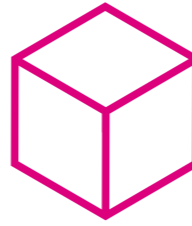
- Het dashboard was in 2019 voor het mbo operationeel met de beoogde informatie. In 2020 is ook het vmbo toegevoegd.
- In 2020 zijn verschillende geautomatiseerde rapportages ontwikkeld die gebaseerd zijn op de informatie van het dashboard. Deze kunnen alle facetten bevatten die in het dashboard of in Qlikview applicaties aanwezig zijn en kunnen ook verschillen in frequentie.  
Enkele voorbeelden van de rapportages die eind 2020 operationeel zijn: kwartaalrapportage voor CvB voor de verantwoordingsgesprekken, maandrapportage voor management, wekrapportages voor intake en communicatie, driemaal per week rapportage voor verzuimbureau.
- Deze rapportages blijken beter aan te sluiten bij de behoefte van het management. In de praktijk kijken managers niet snel naar het dashboard voor informatie, maar als ze die periodiek per mail ontvangen wordt deze informatie wel gebruikt. Behalve het management krijgen ook andere doelgroepen deze rapportages (thans verschillende stafmedewerkers), en wordt er gewerkt aan relevante rapportages voor docenten, zoals de stand van verzuim van hun klassen.



#### Stand van zaken eind 2022

- Er zijn dashboards ontwikkeld om personele en financiële informatie op weer te geven. Hierna zijn de stafhoofden en opleidingsmanagers getraind om de dashboards te gebruiken.
- De dashboards zijn niet verder uitgebreid vanwege problemen met de koppeling tussen Magister en onze dashboards. Om alle informatie uit verschillende bronnen toch goed te delen in de organisatie is een analyse gedaan om te weten welke gegevens wanneer in het jaar beschikbaar komen of opgehaald moeten worden. Hierna is een onderscheid gemaakt op welk niveau iedereen welke informatie nodig heeft. Het voorstel met rapportagevormen, frequentie en ontvangers is vastgesteld in een CvB-overleg en hierna is op deze wijze de managementinformatie gedeeld via rapportages die met relevante informatie zijn voorzien van duiding en toelichting. De dashboards worden voor onderwijsdata zelden nog gebruikt.
- Dit jaar wordt er tussen de afdelingen integraler samengewerkt om de rapportages van informatie te voorzien en te duiden. Samen met het BPV-bureau, verzuimbureau, roosterbureau, en intakebureau wordt periodiek gesproken over ontwikkelingen en signalen die samengevat worden ter bespreking in de periodegesprekken tussen het CvB en opleidingsmanagers. Hierna wordt ook een terugkoppeling uit deze gesprekken gedaan naar de verschillende bureaus.





## 11.13 Het Projectbureau

Naast het reguliere onderwijs spelen projecten een toenemende rol. Projecten overstijgen meerdere opleidingen en vragen om een ander soort organisatie dan het reguliere onderwijs, dat wordt verzorgd door opleidingsteams. Ook de tijdelijke aard van de financiering en afwijkende vormen van verantwoordingsplicht vragen om speciale aandacht.

Het Projectbureau leidt de inzet, de uitvoering en de kwaliteitsborging van projecten zodanig in banen, dat van elk project helder is hoe het bijdraagt aan de doelstellingen van MA en hoe het wordt georganiseerd en verantwoord.

Het Projectbureau onderzoekt nieuwe mogelijkheden en doet onderbouwde voorstellen voor een zorgvuldig samengesteld palet aan projecten. Het verleent service bij het regelen van de formaliteiten van het project, stimuleert betrokkenheid van studenten en medewerkers door interne en externe communicatie en legt projectverantwoording af.

### Uitgangssituatie 2018

Bij MA draaien naast het reguliere onderwijs veel projecten die met subsidies worden gefinancierd, of waarvoor binnen de lumpsumfinanciering gelden zijn vrijgemaakt. De samenhang van deze projecten met het reguliere onderwijs is niet in alle gevallen duidelijk.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- Naast de reguliere opleidingen hebben projecten een belangrijke plaats in het maatwerkonderwijs van MA.
- Het Projectbureau zorgt voor een robuuste en toch wendbare organisatie, waardoor veelvormig onderwijs wordt gefaciliteerd.

#### 2020

Het Projectbureau start in het schooljaar 2018/2019 met de volgende opdracht:

- Opzetten van een werkstructuur.
- Inventariseren van bestaande projecten.
- Opzetten van een netwerk van betrokkenen binnen MA (opleidingsmanagers, de afdelingen financiën, hr, communicatie, ict, onderwijskundige ondersteuning en meer.

- Formuleren van een beoordelingskader voor projecten met kritische succesfactoren en criteria.
- Aanleggen en onderhouden van een netwerk met (potentiële) externe partners.

Vervolgens heeft het Projectbureau de volgende taken/ verantwoordelijkheden:

- Adviseren ten aanzien van het continueren van lopende projecten.
- Beoordelen van interne en externe projectaanvragen op relevantie en haalbaarheid.
- Onderzoeken van mogelijkheden en voorstellen doen voor nieuw te starten projecten.
- Begeleiden van het schrijven van projectplannen en de kwaliteit van de plannen bewaken.
- Contact onderhouden met projectleiders en hen ondersteunen.
- Monitoren van de voortgang en de kwaliteit van projecten.
- Overzicht bijhouden van alle lopende en voorgenomen projecten.

### Stand van zaken eind 2020

Het is gelukt de beoogde resultaten te behalen in 2020:

- Er is een transparante werkstructuur opgezet en het Projectbureau heeft een professionele en daarmee volwaardige plek in de organisatie gekregen.
- Er is grote wederzijdse betrokkenheid ontstaan. Jaarlijks krijgen medewerkers uit vrijwel elk opleidingsteam de kans een taak in een project te krijgen. We merken dat dit voor draagvlak bij gewenste veranderingen in de organisatie zorgt zodat resultaten in het onderwijs geborgd kunnen worden.
- Bij de deelnemers aan de projecten is geïnvesteerd in scholing passend bij MA en afgestemd op de behoefte.
- Met een dashboard wordt per kwartaal de voortgang gerapporteerd. In dit jaarverslag is bij de projecten MA Next Level LLO, Excellentie, Ondernemendheid, MA'Dam en Hybride Leeromgevingen duidelijk te zien dat er hard gewerkt is aan samenwerkingen met zorgvuldig gekozen externe partners.
- De beoogde resultaten voor 2022 zijn niet meer een stip aan de horizon. Ze zijn grotendeels al behaald. Het is een 'ongoing process'.

### Stand van zaken eind 2022

- MA Maatwerk heeft in 2021 en 2022 stevige regie en eigenaarschap gehad op de onderwijsprojecten die bij de opleidingen plaatsvinden (zie hiervoor het hoofdstuk over MA Maatwerk). Dit is een 'agile' proces geweest. Het is gebleken dat borging van deze onderwijsinnovatie zo het beste plaatsvindt.
- Het Projectbureau kan dankzij alle opgedane expertise en partnerships nu een goede onderzoekende- en adviesrol vervullen om de nieuwe ambities van MA voor 2027 en de werkagenda mbo mede vorm te geven. De juiste structuren en processen worden ingericht die passen bij de volgende exercitie op basis van de opgedane kennis van de afgelopen jaren.

De voortgang- en monitorfunctie van diverse projecten/ subsidies is nog steeds bij het Projectbureau belegd. Kwartaalrapportages zijn gewijzigd naar trimesterrapportages omdat dit passender bleek te zijn bij de schooljaarcyclus van het onderwijs.

- Er is een nieuw team 'Projecten en subsidies' samengesteld die de organisatie verder helpt professionaliseren, met als doel meer grip te krijgen op de verschillende subsidiestromen binnen MA en de daarbij behorende projecten. Hierin worden de projecten en onderliggende subsidies maandelijks gemonitord op inhoudelijke, financiële en formatieve doelen en resultaten.



## 11.14 Ondernemendheid

MA leidt studenten op tot mediaspecialisten die zich hun leven lang ontwikkelen en flexibel om kunnen gaan met de snelle veranderingen die de branche en maatschappij kenmerken. Studenten worden uitgedaagd om hun eigen kwaliteiten in te zetten als het gaat om kansen grijpen, mogelijkheden zien en participeren op de arbeidsmarkt. Studenten die ondernemer willen worden, krijgen bij MA begeleiding om hun ondernemerschap vorm te geven, te ontwikkelen en tot uiting te brengen.

### Uitgangssituatie 2018

Binnen de studieloopbaanbegeleiding krijgt de ondernemende houding volop aandacht. Persoonlijke eigenschappen en kwaliteiten worden benoemd en de inzet ervan gestimuleerd. Daarnaast wordt de ondernemende houding van de student zowel impliciet als expliciet aangemoedigd in opdrachten en projecten. Als uitvloeisel van een onderzoek naar wat opleidingen op dit vlak doen en van elkaar kunnen leren, is een leerlijn voor ondernemendheid (attitude, gedrag) beschreven die wordt doorontwikkeld door de betrokken docenten. De rapportage van het onderzoek geeft ook inzicht in de verschillen tussen ondernemendheid en ondernemerschap. Deze begrippen zijn helder omschreven en bij met name ondernemendheid is nader onderzocht hoe meer opleidingen deze houding binnen of buiten het curriculum kunnen stimuleren. MA ziet het als een verworvenheid dat in enkele opleidingen het vak ondernemersvaardigheden wordt verzorgd. Hier leren studenten om vanuit het kwalificatiedossier van hun opleiding de diverse aspecten die bij ondernemerschap horen, zoals marketing, financiën en communicatie vorm te geven vanuit hun eigen vaardigheden en kwaliteiten.

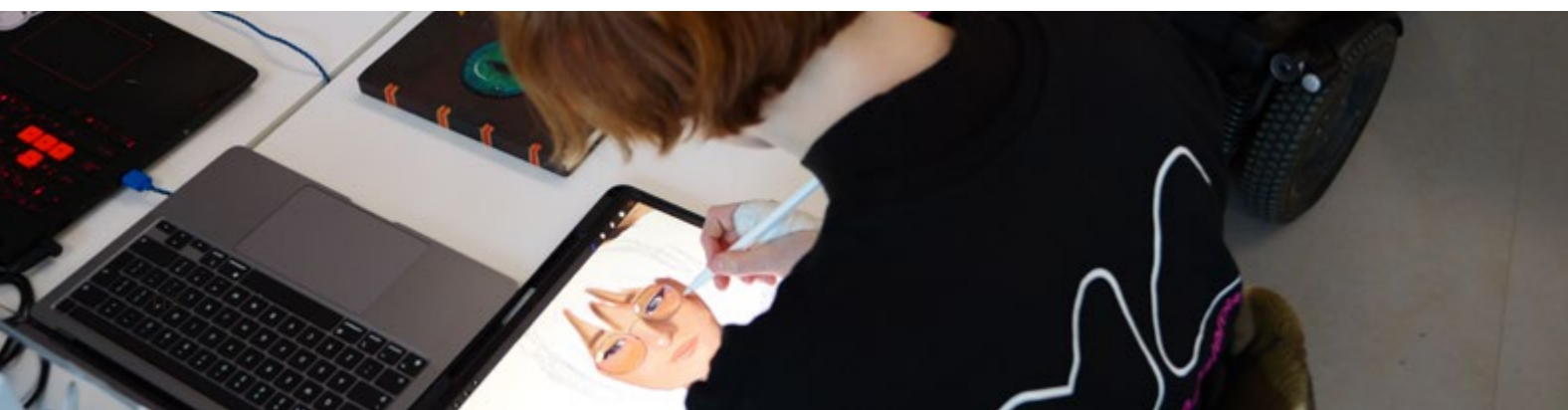
### Beoogde resultaten

#### 2022

- Alle opleidingen van MA kennen een leerlijn voor studenten waarin ondernemendheid als houding vanzelfsprekend is.
- Alle opleidingen van MA ondersteunen studenten die ondernemer willen worden, zowel in kennis als in gedrag. Faciliteiten binnen MA zijn hierop volledig ingericht.
- Er is een ondernemersbureau dat extern opdrachten aanneemt, selecteert en doorstuurt.
- Er zijn inspirerend ingerichte ruimtes waarin passende coaching wordt geboden.

#### 2020

- MA zet de ontwikkelingen voort die recent ingevoerd zijn en tot mooie vormen van en voor ondernemendheid geleid hebben.
- De keuzedelen die met ondernemendheid te maken hebben, zijn geëvalueerd en bijgesteld.
- Om heel MA ondernemend te krijgen, starten we een Projectteam Ondernemendheid en een Vakgroep Ondernemersvaardigheden. Om de betrokkenheid te vergroten, delen zij kennis over het onderwerp en maken het aantrekkelijk voor de onderwijsteams en studenten.
- MA organiseert masterclasses door de Impact Hub voor docenten die geïnteresseerd zijn in dit onderwerp. De betrokkenheid en het eigenaarschap van docenten wordt groter zodat zij op hun beurt bij studenten ondernemendheid kunnen activeren en stimuleren.
- Er wordt onderzoek gedaan in verschillende categorieën:
  - Hoe kunnen studentproducten rechtmatig en veilig geëxploiteerd worden vanuit een leerbedrijf?
  - Hoe vergaat het wat betreft ondernemendheid de alumni op het hbo, als zzp'er, in loondienst, met een bijbaan of in een tussenjaar? Hoe kunnen we hen nog beter bereiken?
  - Hoe worden de keuzedelen Ondernemend Gedrag, Ondernemend Vakmanschap en Oriëntatie op Ondernemerschap ervaren door studenten?
  - Hoe kunnen we in het onderwijs nog beter aansluiten bij (stads) initiatieven in de vorm van pop-up hubs.
  - Hoe kan MA als brede broedplaats fungeren?
- MA versterkt de samenwerking met sQuare door midden in dit belangrijke onderdeel van de broedplaats ondernemendheid en de academy te staan en 'good practices' breed te delen.
- MA zet een start-up-event op dat onder andere een netwerkbijeenkomst en een lezing omvat.
- Er komen vanuit het bedrijfsleven uitdagende opdrachten die in de opleiding worden uitgezet.
- De projectgroep ondernemendheid inventariseert de doorgaande leerlijnen ondernemendheid binnen alle opleidingen van MA.
- Studenten worden via de studentenpanels bevraagd of zij herkennen dat het Mediacollege Amsterdam, de docenten, slb'ers en zichzelf gericht zijn op ondernemer zijn/worden (kennis en gedrag) (nu-meting), en hoe zij dat beleven.

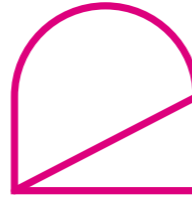


### Stand van zaken eind 2020

- MA Talks zijn inspiratiesessies van rolmodellen die regelmatig plaats vinden voor onze leerlingen en studenten om het ondernemerschap te stimuleren. Alle edities zijn opgenomen en dienen tevens als lesmateriaal voor ondernemendheid.  
Na een zeer succesvol 2019 heeft corona er echter voor gezorgd dat er in 2020 maar twee digitale edities konden plaatsvinden, waarvan één groot event vanuit De Balie Amsterdam.
- Het Ondernemersloket is vanwege corona digitaal opgezet en positief geëvalueerd. Het loket biedt studenten en alumni die ondernemer zijn, of willen worden, een programma voor kennis en coaching buiten het curriculum om. Zodra het mogelijk is, wordt het ondernemersloket een live digitaal loket.
- De Vakgroep Ondernemersvaardigheden, waarin docenten van vijf opleidingen zitten die met elkaar kennis, lesmaterialen en ervaringen delen, borgt de kwaliteit van ondernemendheid bij alle opleidingen. De docenten hebben een gemeenschappelijke examenopdracht opgesteld en treden op als examinator bij elkaars opleidingen.
- Het keuzedeel Ondernemend Gedrag is in schooljaar 2020-2021 bij verschillende opleidingen geprogrammeerd. Onderzoek naar ervaringen van studenten met de keuzedelen is belegd bij de studentenpanels van de opleidingen.
- De training BMC (Business Model Canvas) van Impact Hub is in 2020 verwerkt in het curriculum van diverse opleidingen en aangeboden aan student-ondernemers via het Ondernemersloket.
- Het onderzoek naar rechtmatig en veilig geëxploiteerde studentproducten maakt deel uit van deze training.
- In samenwerking met MA Next is voor alumni een Masterclass Ondernemerschap ontwikkeld. Deze staat begin 2021 op de planning.
- Uit ons onderzoek in 2019 en 2020 blijkt dat strategische langdurige samenwerking met broedplaatsen, sociaal maatschappelijke initiatieven (zoals Rambler en Triple Threat) en partners als Diversion en sSquare belangrijk is voor het ontwikkelen van stadsinitiatieven.  
MA is in 2020 gestart met deze samenwerking. Hierdoor kunnen we in de toekomst grotere opdrachten aan, zowel bij MA als op (pop-up) locaties. Vanwege corona konden er nog geen pilots plaatsvinden.
- In samenwerking met sSquare zijn portfoliolessen en een keuzedeel Oriëntatie op Ondernemerschap aangeboden. De portfoliolessen hebben ertoe geleid dat 41 studenten een portfolio op het platform van sSquare kunnen aanmaken en delen met opdrachtgevers. Daarnaast hebben zij drie vouchers gekregen met een geldigheidsduur van vijf jaar die ze kunnen inwisselen voor trainingen of persoonlijke coaching.

### Stand van zaken eind 2022

- MA biedt ondernemende studenten en alumni een breed palet aan onderwijs en coaching. Hierdoor kunnen studenten die ondernemer willen worden en alumni die nog hulp bij hun startup nodig hebben, zowel in kennis als in gedrag ondersteund worden en geïnspireerd raken.
- De Vakgroep Ondernemersvaardigheden is in 2019 opgezet vanuit het project Ondernemendheid en heeft ervoor gezorgd dat bij MA de leerlijnen van de diverse opleidingen goed inzichtelijk zijn. Deskundigheidsbevordering van docenten en het overzicht op de leerlijnen van de opleidingen wordt zo geborgd. In diverse curricula komt Ondernemerschap straks te vervallen. Dit is een prima ontwikkeling aangezien niet iedere student de ambitie heeft om ondernemer te worden. Het keuzedeel Ondernemend Gedrag wordt bij veel opleidingen aangeboden.
- Het Ondernemersloket gaat in 2022-2023 het derde schooljaar in en er hebben tot nu toe ruim 120 studenten en alumni dankzij dit loket coaching gekregen.
- In schooljaar 2022-2023 wordt een MA-breed keuzedeel Ondernemend Vakmanschap ontwikkeld en gegeven.
- Inspiratie op het gebied van ondernemendheid krijgen studenten verder door onze talkshow MA Talks, zoals het afgelopen jaar met ondernemer Zeneyp Dag. De presentatie hiervan is gedaan door Jaron Rook, student Filmacteur.
- Met het gestarte project MA Startup richten wij ons vanaf september 2022 ook op de pas afgestudeerden van MA met een ondernemersambitie. In dit door de gemeente Amsterdam gesubsidieerde project onderzoeken we samen met de opleiding Vakman Ondernemen van het ROC van A'dam wat zij nodig hebben aan scholing, coaching en netwerk om de kans op succes te vergroten.
- In 2023 is het doel een definitieve fysieke plek voor het Ondernemersloket te realiseren. De afgelopen twee jaar was er door omstandigheden (corona en verbouwing) sprake van wisselende tijdelijke huisvesting.
- We hebben ondervonden dat het realiseren van een ondernemersbureau dat extern alle opdrachten aanneemt, selecteert en doorstuurt niet een vorm is die op dit moment aansluit bij MA. Tot op heden zijn onze leerbedrijven XR lab, MA media en de Ma Media Winkel alsook diverse projectinitiatieven als het Ondernemersloket hiervoor het meest geschikt gebleken.  
We blijven ons wel focussen op verbetering en bouwen voort op de inzichten die we hebben verkregen.
- Passend bij de nieuwe strategie die in 2022 is gelanceerd, is ervoor gekozen de inrichting van inspirerende ruimtes in de breedste zin duurzaam aan te pakken. Juist het werken hiernaartoe heeft ons tijdens de afgelopen paar jaar inzicht gegeven waar kansen liggen en dat de realisatie ervan meer tijd kost. Onze huisvestingsvisie wordt verder uitgewerkt zodat het behalen van het doel van een inspirerende leeromgeving voor studenten wordt behaald. We willen daarvoor onder meer onze openingstijden verruimen en onze faciliteiten met partners en de omgeving verbinden.



## 11.15 Practoraten

### Vooruitzicht 2022

Onderzoek en innovatie hebben via de practoraten een tastbare plaats in de school. De practoraten zijn dynamische en inspirerende 'living labs' waar docenten en studenten, in samenwerking met externe partners uit onderwijs en bedrijfsleven, experimenteren met nieuwe technologieën en werkmethodes, met als doel om deze in het onderwijs toe te passen. Alle practoraten hebben hun eigen expertiseterrein en delen hun bevindingen met de buitenwereld.

### Uitgangssituatie 2018

De practoraten hebben binnen MA een steeds steviger positie gekregen als concentratiepunt van onderzoek, innovatie en samenwerking met externe partners. Docenten die deelnemen in de practoraten delen hun bevindingen in de diverse opleidingsteams, met een steeds grotere uitstraling tot gevolg. Hoewel het belang van de practoraten wordt onderkend, is de financiële basis nog niet structureel geborgd.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- Practoraten krijgen een plaats in een breder plan 'Onderzoek en innovatie'.
- Onderzoek en innovatie hebben via de practoraten een tastbare plaats in de school. De practoraten zijn dynamische en inspirerende 'living labs' waar docenten en studenten, in samenwerking met externe partners uit onderwijs en bedrijfsleven, experimenteren met nieuwe technologieën en werkmethodes, met als doel deze in het onderwijs toe te passen.

#### 2020

- De practoraten worden voortgezet onder de huidige subsidieregelingen, maar die zijn eindig. Voor financiering wordt een structurele basis gezocht.
- Docenten en studenten nemen in toenemende mate deel in de onderzoeksprogramma's van de practoraten. Via diverse kanalen doen zij verslag aan hun collega's en de buitenwereld.
- Het Projectbureau zorgt voor een effectrapportage.

### Stand van zaken eind 2020

- De practoraten hebben de krachten gebundeld. Ze functioneren als leergemeenschappen in het kader van docentprofessionalisering, met de nadruk op onderzoek en innovatie.
- Kennis en ervaring van samenwerkende scholen en bedrijven worden gedeeld.
- Jaarlijks is er een rapport opgemaakt met behaalde resultaten.
- Een voorstel voor een interne academie is voorgelegd aan het CvB. De practoraten verzorgen hierin verschillende trajecten.

### Stand van zaken eind 2022

- De activiteiten van het practoraat Het Nieuwe Kijken zijn bestendigd in de vorm van het 'XR lab'. In dit leerbedrijf experimenteren studenten, docenten en bedrijven met nieuwe media- en game-technologieën. Kennis vanuit dit 'living lab' stroomt via docenten terug in de opleidingen. Het XR lab bevindt zich niet in de school maar bewust daarbuiten, midden in de creatieve industrie op het Hilversum Media Park. Daarmee staat het XR lab in nauw contact met de partners.
- Een verkenning vindt plaats voor een opvolging van het practoraat Het Nieuwe Kijken in een samenwerking met vijf andere technisch-creatieve vakscholen, verspreid over het land. Dit practoraat gaat zich richten op de toepassing en impact van de metaverse, kunstmatige intelligentie en de blockchain. Praktisch onderzoek vindt plaats in en tussen de verschillende vakscholen en kennis wordt gebundeld en verspreid in het netwerk om zo tot bredere en snellere kennisdisseminatie en implementatie te komen. De verkenning vindt plaats onder de werktitel 'Metaverse Werkplaats'. Dit is een structurele samenwerking tussen de technisch-creatieve mbo-vakscholen en de media-industrie op het gebied van innovatie en Leven Lang Ontwikkelen.
- De financiële basis voor de practoraten is structureel geborgd. Het practoraat Mediawijsheid is in 2022 volledig bekostigd door de deelnemende instellingen, waaronder het Mediacollege Amsterdam. Dat houdt in dat het is gelukt om het practoraat succesvol voort te zetten zonder subsidie vanuit de gemeente of overheid.
- Naast het innovatieve onderzoek van de deelnemende MA-docenten heeft het practoraat Mediawijsheid zich in 2022 nadrukkelijk geprofileerd als dynamisch en inspirerend 'living lab' voor het hele MA. Dit heeft zich vooral geuit in:

1. De samenwerking met meer opleidingen (Ruimtelijk vormgever, Podium- en evenemententechnicus, Filmacteur en Medewerker Creatieve Productie) dan ooit tevoren binnen ons Designteam - een multidisciplinair team dat voortkomt uit een samenwerking met de onderzoekswerkplaats 'Leren en lesgeven met ict'.
2. Samenwerking met de slb-denktank en de opgeleverde lessenserie over soft skills.
3. Afstemming van collega's binnen het vmbo over een doorlopende leerlijn.
4. Trainingen die onder meer worden verzorgd bij de Inspiratie Carrousel leren docenten welke tools zij kunnen gebruiken om het eigen didactische handelen te verrijken.
5. De afname van de monitor 'Leren en lesgeven met ict' in samenwerking met de externe partner iXperium/CoE. Met de opgehaalde data hebben de onderwijskundigen van het practoraat Mediawijsheid een analyse per team gemaakt. Elk team kreeg daardoor meer inzicht over de aanwezige digitale vaardigheden. Met opgenomen presentaties kon elk team onder leiding van de opleidingsmanager en met de expertise van de i-coaches direct aan de slag en concrete doelen voor het teamplan formuleren.



## 11.16 Excellentie

### Vooruitzicht 2022

Bij MA heerst een excellentiecultuur waarin iedere student wordt gestimuleerd het beste uit zichzelf te halen en de gelegenheid krijgt om te schitteren. Alle studenten van MA worden op een passende manier uitgedaagd, binnen het opleidingsprogramma en in activiteiten daarbuiten, om talenten te ontwikkelen en te laten zien wat ze kunnen.

### Uitgangssituatie 2018

MA experimenteert met de begeleiding van excellente studenten in diverse activiteiten als het speciaal ontwikkelde excellentieprogramma, bijzondere projecten, labs, leerbedrijf, practoraten en meer. Deze experimenten zijn waardevol, maar de reikwijdte beperkt zich vooralsnog tot een relatief kleine groep studenten.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- De opleidingsprogramma's van MA voorzien in maatwerk, zodat alle studenten op een voor hen passende manier worden uitgedaagd iets excellents op te nemen in hun leerroute.
- MA stimuleert studenten deel te nemen aan opleidingsoverstijgende, interdisciplinaire activiteiten, bij voorkeur opgezet in samenwerking met externe partners als bedrijven, de gemeente en maatschappelijke instellingen.
- MA stimuleert docenten en studiebegeleiders zich te richten op het optimaal ontwikkelen van de talenten van hun studenten.
- MA geeft bijzondere prestaties van studenten een prominente plek. Bovendien treedt MA met deze studenten en hun prestaties stelselmatig naar buiten.

#### 2020

- De bestaande activiteiten en experimenten worden voortgezet.
- De Stafdienst Onderwijs verzamelt en publiceert de resultaten van de verschillende excellentieprogramma's, waardoor de begrippen 'Op een passende manier uitgedaagd, binnen de opleidingsprogramma's en daarbuiten' en 'Laat zien wat je kan' met concrete voorbeelden aan alle medewerkers en studenten van MA kunnen worden gepresenteerd.

- Experimenten met hybride leeromgevingen worden opgezet, waarin excellente studenten (onderdelen van) hun opleiding kunnen volgen.
- MA geeft uitblinkende studenten de aandacht die zij verdienen, in de activiteiten en via media-uitingen van MA.

### Stand van zaken eind 2020

Ondanks corona hebben we met alle nodige aanpassingen toch het tempo van het behalen van de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda kunnen aanhouden.

- Studenten en docenten zijn geïnterviewd over alle initiatieven uit het verleden en wensen voor de toekomst.
- MA neemt deel aan MBOe, het netwerk van excellentie in het mbo. Naar aanleiding van een MBOe-scholing heeft de projectgroep Excellentie de visie op en definitie van excellentie geformuleerd:

Excellentie gaat over de ambitie om je te ontwikkelen en verder te kijken dan alleen je eigen ambacht. Excellentie is investeren in en eigenaar worden van je eigen ontwikkeling. MA vindt dat iedere student excellent kan zijn. MA laat studenten ervaren dat investeren in je eigen ontwikkeling een meerwaarde is voor je carrière en toekomst. Een excellente student heeft zich op eigen initiatief ontwikkeld, verbreed of meer verdiept dan waar het kwalificatiedossier om vraagt. MA stimuleert en faciliteert iedere student om iets excellents op te nemen in de eigen leerroute. Hoeveel excellents dat is? Dat bepaalt de student zelf.

Vanuit deze visie zijn we kleinschalig van start gegaan met het opzetten en uitvoeren van excellentie-trajecten:

- MA Spotlight video 'Excellent onderwijs op afstand'. Hier spelen we in op de coronatijd waarin docenten online met de studenten nieuwe vormen moesten bedenken om de studenten te blijven prikkelen en uitdagen. Deze video is gedeeld binnen en buiten MA.
- Een challenge waarin studenten van verschillende opleidingen media-uitingen ontwierpen voor het kledingmerk BALR.
- Made by MA. Zeventien studenten deden een netwerkopdracht (challenge) voor relevante Amsterdamse organisaties. Uitgevoerd in samenwerking met Diversion.
- H20 - Hybride traject met én bij de e-sportscampus H20 in Purmerend.  
In een onderwijslab werkten tien studenten van zes opleidingen in multidisciplinaire teams aan vraagstukken vanuit H20. Er was veel ruimte voor onderzoek en experiment en voor het werken aan eigen ambities.
- MA Spotlight. Uit onderzoek bleek dat veel studenten zich niet (genoeg) gezien voelden. Met een serie videoportretten, waarin steeds één student centraal staat, gaan we hen een podium geven en stimuleren we ook andere studenten om zichzelf verder te verbreden en/of te verdiepen dan waar het kwalificatiedossier om vraagt. Zo vierten we het talent van onze studenten en later ook onze docenten.

Deze projecten worden geëvalueerd en vervolgens in het schooljaar 2021-2022 opgeschaald en verduurzaamd in het onderwijs.

- Intussen ontwikkelt zich een netwerk van interne en externe partners, en werken we aan een infrastructuur om interessante aanvragen van buiten terecht te laten komen op de juiste plaats binnen MA. Dit doen we samen met de projectteams Ondernemendheid en MA'Dam. Door corona konden we dit nog niet in pilots testen.

#### Stand van zaken eind 2022

- De afgelopen drie jaar hebben we volop geëxperimenteerd met verschillende soorten excellente talenttrajecten zodat studenten extra mogelijkheden kregen om het beste uit zichzelf te halen. Dit waren meestal opleidingsoverstijgende trajecten waarvan bij sommigen ook is onderzocht hoe ze geborgd kunnen worden in de leerlijn van de opleiding. Door de opgedane ervaringen hebben we de trajecten gaandeweg geoptimaliseerd. In 2022 hebben we vanuit het project Excellentie ingezet op de volgende talenttrajecten waaraan in totaal ongeveer 140 studenten van vrijwel alle opleidingen hebben deelgenomen! Dit was niet gelukt zonder co-creatie met de projectteams MA Next, MA'Dam, Ondernemendheid en met onze partners TV Academy en Diversion. In twee talenttrajecten hebben we ook alumni kunnen betrekken.

**Talenttraject Made By MA:** een traject van acht weken wat sinds 2020 in totaal vier keer heeft plaatsgevonden en waar studenten aan de slag zijn gegaan met vakoverstijgende vaardigheden zoals ondernemerschap, netwerken, leiderschap en kritisch denken. Deelnemers leerden belangrijke lessen door in een team, bestaande uit studenten van verschillende opleidingen, samen te werken aan maatschappelijke oplossingen voor bestaande problemen in opdracht van bedrijven en organisaties. Het programma richtte zich op de volgende pijlers:

- **Aandacht voor vakoverstijgende vaardigheden**  
Omdat de arbeidsmarkt constant in ontwikkeling is, winnen vakoverstijgende vaardigheden en competentie zoals ondernemerschap, samenwerken, netwerken, creativiteit, communiceren, leiderschap en kritisch denken aan belang. Van toekomstige werknemers en werkgevers wordt daarom verwacht dat ze wendbaar zijn, invloed en regie hebben over hun eigen loopbaan en zich wanneer nodig kunnen aanpassen.
- **Werken aan een duurzame talentcultuur**  
Dit hield in dat we samen met docenten en studenten een programma hebben ontworpen, passend bij de

ambities en mogelijkheden. Waar was behoefte aan binnen de school? Wat ging al goed? En waar was nog winst te behalen? Op deze manier zorgden we voor een breed gedragen programma en droegen we bij aan een duurzame talentcultuur binnen de school.

- **Buitenwereld naar binnen halen**  
We wilden studenten lessen leren die niet uit een boekje te leren zijn, door ze naar plekken te brengen waar ze normaal gesproken niet komen en waar ze mensen spreken die ze anders nooit hadden ontmoet. Door in gesprek te gaan met professionals deden studenten inspiratie en informatie op. Ze werkten aan gespreksvaardigheden in de praktijk en bouwden tegelijkertijd een professioneel netwerk op.

Voor het goed werven van ouderejaars studenten en alumni als coach/ begeleider hebben we een functieprofiel gemaakt en van tevoren een uitgebreide coachhandleiding opgesteld om een overzicht te geven van het programma en de doelen.

#### Made by ma in cijfers

Vanaf 2020 t/m 2022 is het programma Made by MA vier keer doorlopen. In totaal hebben:

- 69 studenten deelgenomen.
- Achttien (ouderejaars) studenten zich als coach van een groep studenten verbonden aan het programma.
- Zes alumni zich als coach van een groep (in de vorm van een betaalde bijbaan) verbonden aan het programma.
- Meer dan twintig bedrijven en maatschappelijke organisaties<sup>1</sup> in verschillende vormen een bijdrage geleverd als partner van het programma: door het voorleggen van een vraagstuk,

een inspiratiepraatje, of door een workshop te geven over hun expertise en werkzaamheden.

- Twaalf challenges zijn opgelost naar tevredenheid van de verschillende opdrachtgevers. De oplossingen zijn door de opdrachtgevers ook gebruikt in de praktijk.

#### Deelnemende student

“Ik heb mij op verschillende vlakken ontwikkeld, zoals samenwerken, connecten, en brainstormen over meerdere mogelijkheden. Ik had vooraf niet gedacht dat ik mijzelf zou ontwikkelen en connecten met andere (ex) studenten op het gebied van mijn interesses.”

#### Alumnus

“De feedback vanuit de studenten was erg positief. Ik zorgde ervoor dat ze allemaal het gevoel hadden dat het een samenwerking is. Ik ga het enorm missen.”

#### Ouderejaars student Mediavormgeving

“Ik heb geleerd dat door mezelf open te stellen, ik een veilige sfeer creëerde voor andere studenten.”

**Talenttraject Immersive X Vrij Paleis:** Een project waarin analoge, digitaal en nieuwe technologie samenkomt. Waar buiten naar binnen gehaald wordt in een hybride leeromgeving en waarbij nieuwe technologie en samenwerken voorop staat.

In 2021 zijn we in coronatijd een pilot gestart met zes studenten van drie opleidingen. Dit bleek een goede opmaat te zijn om de samenwerking voort te zetten en grootser aan te pakken.

Van februari tot en met april 2022 hebben negen studenten van zes opleidingen van MA, samen met vijf derdejaarsstudenten van de AHK-Breitner Academie, tien stagiaires van het XR-lab en drie kunstenaars van het vrijpaleis verschillende immersive ruimtes gerealiseerd in het Vrij Paleis in het centrum van Amsterdam. De 27 deelnemers kregen tien weken lang op donderdagmiddag workshops, lezingen en excursies door kunstenaars, hva en experts uit het werkveld aangeboden. Immersive technologie zoals VR, AR, MR en audio en immersive installaties zijn voor studenten een perfecte bron voor experimenteren, voor actie, creëren, uitdaging en samenwerken. Het project leverde ze kennis en verdieping op, een mooi certificaat van een portfoliowaardig project plus een moment om te shinen tijdens de eindexpositie.

<sup>1</sup>Onder andere Politie Amsterdam, Pride Amsterdam, WOMEN Inc, Slowfood Youth Network, Eigen Haard, Gemeente Amsterdam, Urban Connectors, @Ease, Eye Filmmuseum.



Voor bezoekers bood de expositie een zintuiglijke ervaring én een kijkje in de wereld van zowel immersive technologie als de toepassingen die de studenten ermee gerealiseerd hebben. Het hele project, van kick-off tot en met de opening, is vastgelegd door onze alumnus filmmaker Bas de Groot (@basmaaktfilms) en werd gepresenteerd door Britt Vianen en Camille Vieira, studenten van onze opleiding Filmacteur. De begeleiding van de MA-studenten deed alumnus visual designer Andrea Wesselman onder supervisie van projectleider Daphne Glasmacher. Om het te kunnen realiseren, kregen we een bijdrage vanuit MBOe. De samenwerking is door alle partijen als positief ervaren en wordt in 2023 geïntensiveerd.

**Talenttraject TV Academy:** sinds september 2021 vindt vier keer per schooljaar een speciaal leertraject van tien weken plaats voor ambitieuze studenten van acht verschillende MA opleidingen op de TV Academy. In totaal heeft het nu zes keer op een donderdag plaatsgevonden en hebben er ongeveer 120 studenten aan meegedaan. In de ochtend vinden er masterclasses vanuit het werkveld plaats en in de middag wordt er aan een opdracht/productie gewerkt. De maatwerkgedachte en het modulair onderwijs worden op de TV Academy gewaarborgd. De studenten werken in groepjes van drie en vier aan een hoofdopdracht. Ze pitchen hun concept, proces en eindproduct aan de opdrachtgever. Tussendoor krijgen ze feedback van experts.

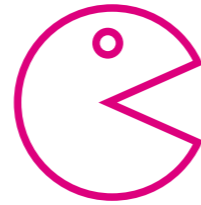
**Talenttraject Heldenproject op zoek naar Boy'** Ongeveer honderd tweedejaars studenten van de opleiding Audiovisueel kregen in 2022 zowel bij lessen Nederlands van Waheeda Ketwary als bij Storytelling les van Leonoor Ruigrok over Boy Ecury, de Arubaanse verzetsheld in de tweede wereldoorlog. Dit project is opgezet in samenwerking met Music Generations (<https://musicgenerations.nl>) en bracht onze studenten in verbinding met 200 leerlingen van diverse Arubaanse scholen. De output is een mural in San Nicolas op Aruba en meer dan tien films geweest. Diverse gastlessen van professionals hebben bijgedragen aan inhoudelijke en technische kwaliteit van de producties.

Onze studenten hebben, net als de leerlingen op Aruba, onderzoek gedaan in het online Ecury familiearchief dat vorig jaar dankzij het Archivo Nacional Aruba en het NIOD digitaal beschikbaar kwam. Vervolgens zochten zij naar hun eigen helden, verdiepten zich in hun levensverhalen, kregen schrijfoopdrachten en maakten een korte film waarin ze zowel het verhaal van Boy als dat van hun eigen held vertelden en visualiseerden. In zeven gastlessen kwamen, naast de inhoud, ook technische aspecten van film maken aan de orde, verzorgd door voor het programma relevante professionals. De drie beste makers mochten mee naar Aruba, waarvan twee – Rick van Zijtveld en Yassine Zafzafi - uiteindelijk daadwerkelijk mee zijn gegaan. De derde student - Anna Messemaker - bleef vanuit Nederland nauw betrokken.

De gemeente Amsterdam heeft de reis van tien dagen naar Aruba vergoed en MA het verblijf zodat kosten geen obstakel konden zijn. Op Aruba ontmoetten zij de Arubaanse scholieren tijdens de repetities van het toneelstuk en raakten daarna in gesprek. In een geschiedenisgastles toonden Rick en Yassine hun Op zoek naar Boy films. Zij mochten verder bij alle officiële bijeenkomsten aanwezig zijn als videoreporter. De zoektocht naar de achtergrond van Boy Ecury ging ook op het eiland verder door. Er werd grondig research gedaan. Zij en ook andere stagiairs werken in 2023 verder aan een documentaire hierover.

Via de sociale media kanalen laten we de prestaties van onze studenten zien. Ook zijn we gestart met MA Spotlight, waarin we studenten, alumni en docenten portretteren.





## 11.17 Hybride leeromgevingen

De mediabranche ontwikkelt zich razendsnel en MA zorgt ervoor dat het onderwijs bij die ontwikkelingen aansluit. Studenten ervaren hoe het is om in een bedrijf te werken; niet alleen tijdens de stage, maar ook in andere vormen van praktijkleren die door MA zijn opgezet in samenwerking met het bedrijfsleven. De meest vérgaande vorm is de hybride leeromgeving, waar studenten hun opleiding grotendeels volgen in een bedrijfsomgeving.

### Uitgangssituatie 2018

In deze tijd van hoogconjunctuur is het voor diverse opleidingen moeilijk om vakdocenten te vinden, omdat die door het bedrijfsleven met goede arbeidsvoorwaarden worden vastgehouden. Tegelijk hebben bedrijven behoefte aan talentvolle studenten. Het komt regelmatig voor dat stagiairs een baan aangeboden krijgen voordat ze hun opleiding hebben afgerond. Om deze discrepantie op de arbeidsmarkt aan te pakken, zijn er wellicht andere mogelijkheden dan de reguliere voltijds-BOL.

### Beoogde resultaten

2022

- In ten minste twee opleidingen kunnen studenten kiezen voor verschillende leerroutes. Hybride leeromgevingen vormen een alternatief voor leren in de klas.
- Een actief netwerk van bedrijven heeft een aandeel in de opleiding van MA-studenten. Dit verschilt van de reguliere stage waardoor het netwerk de mogelijkheid heeft om invloed uit te oefenen op het studieprogramma.

2020

- De bestaande vormen van praktijkleren worden door het Projectbureau geïnventariseerd, als basis voor een toekomstige catalogus.



- De Stafdienst Onderwijs doet onderzoek naar vormen van praktijkleren die elders in samenwerking met bedrijven (hybride leeromgevingen) worden uitgevoerd. Er wordt met name gekeken naar mogelijkheden en randvoorwaarden.
- Het Projectbureau legt contact met bedrijven die in een hybride leeromgeving kunnen en willen participeren.
- Experimenten met diverse hybride leeromgevingen - gericht op verschillende doelgroepen - worden voorbereid en uitgevoerd.
- De opleidingen Software developer (SD) en Podium- en

evenemententechniek (PET) bespreken met bedrijven de mogelijkheden van een hybride leeromgeving en gaan met hen een experiment aan. Stage, werk en leren kunnen door elkaar lopen, zodat ook oudere studenten opgeleid kunnen worden om aan de grote vraag vanuit de podium- en evenementenbranche en media-development te voldoen.

### Stand van zaken eind 2020

#### Opgeleverd resultaat:

- Het projectteam Hybride Leeromgevingen heeft op basis van een eigen, gedegen onderzoek aanbevelingen geformuleerd, waarin de mogelijkheden voor een hybride leeromgeving op het MA zijn neergezet in scenario's. Op basis hiervan kunnen opleidingsteams in samenwerking met het projectteam hybride leeromgevingen vormgeven.
- In de onderzoeksfase is ook aan studenten gevraagd hoe zij denken over het leren in een hybride leeromgeving.



- Er is een intentieverklaring getekend met H20 (zie ook Excellentie). Ook is er een samenwerkingsovereenkomst met Triple Threat getekend. Vooralnog zijn hier stagiaires gestart, maar de intentie is om in 2021 verder te werken aan hybride leren. Door corona heeft deze samenwerking juist een versnelling gekregen. Meer bedrijven gaan volgen, maar er is besloten om eerst ervaring op te doen met de hybride leerroute bij H20, voordat er verder gezocht wordt naar externe samenwerkingspartners.

#### Vertraging vanwege corona

Halverwege 2020 is gestart met het voeren van gesprekken met bedrijven.

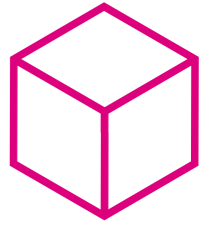
- De voorbereidingen voor experimenten betreffende de opleiding PET stagneerden toen de podium- en evenementenbranche grotendeels stil kwam te liggen vanwege de coronamaatregelen. Er werden gesprekken gevoerd met ID&T. Vanuit MA en ID&T bestond de wens om samen te werken.
- In juli 2020 werd de intentieverklaring met H20 ondertekend. Het projectteam is vanaf september 2020 met de inhoudelijke invulling aan de slag gegaan in samenwerking met de opleiding SD. De verwachting is dat in schooljaar 2021-2022 de pilots met de hybride leeromgeving bij H20 kunnen starten, afhankelijk van de op dat moment geldende coronamaatregelen.

#### Stand van zaken eind 2022

- In januari 2021 is er in samenwerking met twee hybride docenten van de opleiding Software developer een implementatieplan gerealiseerd

voor de invulling van een hybride leeromgeving in de vorm van een gamestudio. Deze hybride docenten zijn naast hun baan als docent werkzaam in het werkveld. Het eerste pilotjaar van de hybride leeromgeving de Gamestudio is van start gegaan in september 2021 met een groep van twaalf studenten. In periode drie is het aantal studenten opgeschaald naar 22. In totaal hebben er in studiejaar 2021-2022 56 studenten deelgenomen aan de hybride leeromgeving.

- In 2021-2022 heeft het eerste pilotjaar van de hybride leeromgeving de Gamestudio voor de opleiding Software developer (SD) plaatsgevonden. Uit de evaluaties is gebleken dat de Gamestudio een succesvolle pilot heeft gedraaid waarbij de studenten zijn gegroeid in hun technische vaardigheden en soft skills en goed zijn voorbereid op de stage. Gedurende het pilotjaar was er geen sprake van ongeoorloofd verzuim onder de deelnemende studenten. De pilot heeft binnen de opleiding SD meerdere HLO-initiatieven aangezwengeld. Zo is er een HLO in samenwerking met InformAR (bedrijf binnen H20) en een HLO onder de vleugel van XR lab ontstaan waar met AR/VR technieken wordt gewerkt. Een positieve ontwikkeling in 2022 is dat de opleiding Game artist (GA) is aangehaakt bij de Gamestudio en bij de HLO XR lab. Hierdoor bestaat er voor tenminste twee opleidingen een alternatief voor leren in de klas. Studenten van de opleiding GA participeren in beide hybride leeromgevingen en werken in samenwerking met studenten van de opleiding Software developer.



- De pilots voor de opleiding Podium- en evenemententechnicus (PET) blijven lastig te realiseren gezien de fase waarin de branche zich nu bevindt. Er is meer werk dan er werknemers zijn, waardoor het momenteel lastig is om gezamenlijk met bedrijven op te leiden. Bedrijven willen studenten als werknemer inzetten, MA wil opleiden. Een antwoord hierop zou de BBL-variant van de opleiding kunnen zijn. Dit wordt momenteel door de projectgroep onderzocht. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van het netwerk van de stagedocenten van de opleiding PET. Door de bovengenoemde krapte op de arbeidsmarkt is er een samenwerking ontstaan met het bedrijf Mansveld Expotech. In februari gaat een groep van tien studenten werken aan het keuzedeel 'Rigging in de podium- en evenementenindustrie' dat in samenwerking met Mansveld Expotech op locatie wordt aangeboden.
- Binnen de opleidingen bestaat een actief netwerk van bedrijven en externe partners die bij de opleiding betrokken zijn. De projectgroep heeft toegang tot dit netwerk via de betrokkenen binnen de teams en binnen het projectteam.
- In de nieuwe strategie die in 2022 is gelanceerd, wordt de ontwikkeling van hybride leeromgevingen expliciet benoemd. De kennis die in de afgelopen jaren in het project is opgedaan, wordt inmiddels MA-breed gedeeld om invulling te geven aan de uitwerking van de ambitie vanuit het speerpunt creatief vakonderwijs. Zo kan het MA zich nog sterker verbinden met de branche door het onderwijs in hybride leeromgevingen inhoudelijk goed vorm te geven.

## 11.18 Ma Next, platform voor kennisdeling

### Vooruitzicht 2022

Het Mediacollege Amsterdam en de voorgangers hebben in de loop van 100 jaar duizenden leerlingen en studenten opgeleid die hun weg hebben gevonden in de beroepspraktijk. Via een alumninetwerk houdt MA contact met deze groep 'critical friends'. Veel van hen zijn bij de school betrokken als praktijkbegeleider, examenbeoordelaar en lid van een brancheklankbordgroep. Voor alumni en geïnteresseerden uit de mediabranche organiseert MA regelmatig masterclasses, rondetafelgesprekken, inspiratiesessies en andere evenementen om kennis over de nieuwste ontwikkelingen in de mediabranche met elkaar te delen. MA wil een baken zijn voor de studenten na hun opleiding. De binding met oud-studenten vinden we belangrijk.

### Uitgangssituatie 2018

Alumniregistratie wordt basaal en decentraal bijgehouden. MA onderhoudt al wel contact met alumni, maar hier is nog geen centrale systematiek voor opgezet.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- De netwerken van alumni, bedrijven en creatieve vakinstellingen worden uitgebouwd.

#### 2020

- MA zet een gecentraliseerde alumniregistratie op.
- MA formuleert beleid om alumni actief te betrekken bij de ambities van MA.
- MA gaat deelnemen aan het actieprogramma LLO in het mbo van het Ministerie van OCW en gaat deelnemen aan de diverse bijeenkomsten die georganiseerd gaan worden ([www.levenlangontwikkelen.nl](http://www.levenlangontwikkelen.nl)). Tevens is bij de initiatiefnemers van dit actieprogramma een vraag uitgezet naar activiteiten, ambities en plannen voor alumni.
- Gedurende het jaar organiseert MA aantrekkelijke inspiratie- en kennisdelingsactiviteiten voor alumni en andere geïnteresseerden uit de branche.

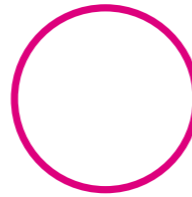
### Stand van zaken eind 2020

De ambities die we hadden, hebben we door corona moeten bijstellen. De projectleider van Ma Next & LLO – tevens ook begeleidingscoach bij drie opleidingsteams – moest bijvoorbeeld halverwege het jaar fulltime ingezet worden op deze begeleiding. Daarnaast werden vrijwel alle activiteiten online voortgezet. Met de nodige creativiteit is het volgende bereikt:

- Er is een database aangelegd met de gegevens van alumni. Daarnaast is er een systeem opgezet van een jaarlijkse enquête onder pas gediplomeerden, waarmee zij opgenomen worden in de database.
- Door denktanksessies, een-op-een interviews, een enquête onder alumni en onderzoek naar goede voorbeelden, hebben we ideeën gevormd over hoe een online platform kan bijdragen aan de vorming van een community voor studenten, docenten, alumni en bedrijven in de creatieve industrie. Dit heeft geleid tot een plan voor een online platform waarvan we hopen dat het in 2021 wordt gerealiseerd.
- Resultaat van de enquête en de interviews is een lijst van alumni die willen meedenken over het curriculum, gastlessen kunnen geven of studenten coachen. Dit leidde tot een plan en een vacature voor de versterking van MA Next door twee alumni.
- MA Next is lid geworden van het actieprogramma LLO en heeft deelgenomen aan de (online) bijeenkomsten in 2020. Het onderzoek en de ervaringen van initiatiefnemers hebben we meegenomen in het formuleren van het document alumnibeleid voor het MA.
- We hebben in samenwerking met bedrijven uit de branche twee digitale masterclasses georganiseerd.
- Op één juli de masterclass React Native (open-source framework, interessant voor software developers).
- Op twee december de masterclass Design Sprint, interessant in het kader van Leven Lang Ontwikkelen.
- Naar aanleiding van wensen die alumni hebben uitgesproken, hebben we voorbereidingen getroffen voor een event met een sociaal, reünie-achtig karakter en voor een online masterclass ondernemen.

### Stand van zaken eind 2022

- De alumni community MA Next kreeg in 2022 verder vorm. Dit was gezien corona een uitdaging. Toch zijn er ook weer in 2022 diverse activiteiten geweest, georganiseerd door het projectteam MA Next bestaande uit drie docenten en met extra inzet van een medewerker van de communicatieafdeling en acht alumni. Vooral toen het weer live kon, hebben ze events georganiseerd, waaronder een event voor examenstudenten 'Pitchen en Netwerken', een excursie/reünie met GA studenten en alumni en de MaSter Award uitreiking samen met een reünie voor alumni. Via sociale mediakanalen en ten tijde van de diplomeringen is MA Next volop zichtbaar geweest met de campagne 'Blijf plakken bij MA'.
- Alumni zijn betrokken op verschillende manieren in het onderwijs voor onze studenten, bijvoorbeeld als getraind peercoach of het maken van video's.
- Door de snelle ontwikkelingen in de creatieve techbranche ontwikkelt de opleiding Software developer samen met studenten, docenten, alumni en het werkveld de 'Kennishub': een interactief online platform dat met content gevuld en gebruikt gaat worden door software developers in Amsterdam en de regio in zowel onderwijs als werkveld. Een prototype is dit jaar ontwikkeld. De volgende stap is het uitgebreid testen en verbeteren. De Kennishub wordt bij succes uitgebreid naar andere vakgebieden/opleidingen binnen MA.
- We werken samen met diverse partners zoals sSquare Amsterdam waar ieder jaar een aantal alumni hun portfolio's mogen indienen die vervolgens toegankelijk worden voor vele opdrachtgevers uit het netwerk van sSquare. Ook mogen zij met behulp van vouchers kosteloos masterclasses volgen. Sommigen worden geselecteerd als member. Hierdoor krijgen ze twee jaar intensieve begeleiding, masterclasses en de sleutel tot de broedplaats van sSquare in de Tolhuistuin.
- Zes creatieve vakopleidingen zijn in 2022 gestart op het Media Park in Hilversum met een nieuw initiatief rond AR en VR: de Metaverse Werkplaats. De zes vakopleidingen zijn Mediacollege Amsterdam, Grafisch Lyceum Utrecht, Grafisch Lyceum Rotterdam, Nimeto, Cibap en St. Lucas. Ook Media Perspectives werkt aan dit consortium mee. De werkplaats gaat opleidingen aanbieden op het gebied van immersive technologie voor studenten, docenten en werknemers van mediabedrijven. De bedoeling is om nieuwe toepassingen te vinden voor in de mediasector ontwikkelde immersive technologie. Te denken valt aan toepassingen in stedelijke ontwikkeling, gezondheidszorg en onderwijs.



## 11.19 Leven Lang Ontwikkelen

MA leidt niet alleen mbo-studenten op voor hun eerste baan, maar biedt ook bij- en nascholing voor werknemers uit de mediabranche. Omdat de opleidingen zich steeds vernieuwen, blijft het voor oud-studenten aantrekkelijk om regelmatig terug te komen bij MA voor een nieuw aanbod. Het cursusaanbod is gericht op innovatie, diepere en/of bredere ontwikkeling in het vakgebied en wordt gerealiseerd in afstemming met bedrijven uit alle branches van het mediadomein en met de andere creatieve vakinstellingen in Nederland. Bij aanpassing van de regelgeving kan het aanbod leiden tot erkende (deel-)certificaten met een maatschappelijke waarde. Als binnen de opleidingen MA Maatwerk is doorgevoerd, met als basis standaardisering van de onderwijsprogramma's, is het mogelijk om zowel over de opleidingen heen als binnen Leven Lang Ontwikkelen (LLO) zorg te dragen voor flexibilisering, hybride leren, uitdagende projecten en optimale samenwerking. De opleidingen zijn dan uitgelijnd in afstemming met het bedrijfsleven. De onderwijs-infrastructuur is zoals gezegd gereed voor een Leven Lang Ontwikkelen.



### Uitgangssituatie 2018

MA heeft de basis gelegd voor haar ambitie om LLO inhoud en vorm te geven ten behoeve van professionals uit de mediabranche met een cursusaanbod dat wordt georganiseerd door de GMI-designschool. Dit is een zelfstandige BV die contractonderwijs biedt. Tevens is er een aantal samenwerkingen opgezet om tot een aantrekkelijk cursusaanbod te komen. Een belangrijke doelgroep hiervoor zijn oud-studenten van MA. Om met hen contact te leggen en te onderhouden, zijn diverse sociale mediakanalen in gebruik.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- MA doet permanent onderzoek naar ontwikkelingen, mogelijkheden en behoefte aan scholing in de mediabranche.
- MA biedt een dynamisch palet aan scholingsactiviteiten binnen LLO en werkt hiervoor samen met de GMI-designschool en met bedrijven.

#### 2020

- MA onderzoekt de mogelijkheden die zij kan benutten in het kader van LLO.
- MA gaat deelnemen aan het actieprogramma 'LLO in het mbo' van het ministerie van OCW en gaat deelnemen aan de diverse bijeenkomsten die georganiseerd worden. Ook is bij de initiatiefnemers van dit actieprogramma een vraag uitgezet naar activiteiten, ambities en plannen voor alumni.
- MA ontwikkelt een aantrekkelijk aanbod op mbo+-niveau en vernieuwend op mbo-niveau in het kader van LLO, in afstemming met het netwerk van creatieve vakinstellingen en het bedrijfsleven.

- MA maakt op diverse manieren het cursusaanbod kenbaar aan alumni en brancheorganisaties.
- MA zet diverse pilottrainingen op om te zien welke er aansprekend zijn voor alumni en voor professionals uit het bedrijfsleven.
- MA draagt zorg voor herpositionering van de GMI-designschool.

### Stand van zaken eind 2020

We hebben in 2020 de basis gelegd en gaan de implementatie van LLO als kernactiviteit in 2021 voorbereiden. De beoogde resultaten zijn inderdaad bereikt:

- MA Next heeft de resultaten verwerkt van haar onderzoek en verkenning naar onder andere scholen en spelers op het gebied van LLO. Vervolgens is er een LLO-beleid geformuleerd in een document dat in november is voorgelegd aan het CvB. Daarmee is een belangrijke stap gezet richting implementatie van LLO als kernactiviteit binnen het MA.
- MA Next is lid geworden van het actieprogramma LLO. Tijdens onlinebijeenkomsten is kennis en informatie uitgewisseld en zijn nieuwe contacten gelegd.
- Aanbod op mbo(+) niveau:
  - De GMI-designschool faciliteert bij- en nascholing voor de mediabranche. Dit aanbod is in 2020 deels vernieuwd en is gericht op innovatie en op diepere en bredere ontwikkeling in het vakgebied. Het aanbod sluit aan op een aantal opleidingen van het MA en biedt soms ook een andere kans dan een reguliere bol-opleiding om in de mediabranche werkzaam te kunnen zijn. De GMI-designschool bevindt zich vlakbij de locatie Contactweg 36 van MA en heeft eigen kantoor- en scholingsruimtes.
  - Via de TV Academy is er een aanbod voor talentvolle alumni van het MA.
  - MA Next onderhoudt contact met het HMC en met sSquare, een organisatie die een aanbod heeft op MBO+ niveau. De ambitie van MA Next is om niet alleen zelf een aanbod

te ontwikkelen, maar ook een overzicht te bieden van het aanbod in de regio, zoals bijvoorbeeld bij sSquare: hier zaten in 2020 zes pas afgestudeerde members van MA, afkomstig van de opleidingen Filmacteur, Ruimtelijk Vormgever en Mediavormgeving. Het membership houdt in dat zij, samen met 21 andere creatieve members, een betaald ontwikkeltraject van twee jaar volgen. Zo hoeven ze zich minder te focussen op bijbaantjes en zich meer richten op hun vraagstukken als creatieve ondernemer. Deze members zijn ook de makers die sSquare koppelt aan betaalde opdrachten van het werkveld.

- MA Next verkent of en hoe MA certificeerbare keuzedelen kan aanbieden in het kader van LLO.
- Helaas zijn geplande bedrijfsevents niet doorgegaan vanwege de pandemie. We hebben het onderzoek naar de LLO-behoefte in de mediabranche uitgesteld naar 2021.
- Door goede ondersteuning van de afdeling communicatie is het aantal aanmeldingen bij de online masterclasses sterk toegenomen.
- Masterclasses React Native en Design Sprint voor alumni (zie MA Next).

Het aanbod van GMI-designschool sluit aan op de grafische opleidingen van het MA. Tevens is GMI-designschool sterk in het flexibel opzetten van een aanbod op maat. Er ligt een uitdaging om voor alle alumni van het MA een LLO aanbod te realiseren.

### Stand van zaken eind 2022

#### Het palet aan scholingsactiviteiten binnen Leven Lang Ontwikkelen in 2022

- Gmi-designschool faciliteert bij- en nascholing voor professionals, waaronder alumni en docenten van MA. 2022 stond in het teken van vernieuwing. Er is gekeken naar het opleidings- en cursusaanbod van Gmi in relatie tot het aanbod van MA en de vraag vanuit de industrie. Met name op het gebied van immersive content, realtime game engines en 3D ontwikkeling is er een toenemende vraag naar scholing. Om zowel beter zicht te krijgen op deze ontwikkelingen en tegelijkertijd deze kennis direct te delen met docenten van MA heeft Gmi in 2022 de tweede Innovation Accelerator gedraaid. Tijdens dit programma van tien hands-on masterclasses konden docenten van MA kennismaken met onderwerpen als de Metaverse, augmented reality, artificial intelligence en de blockchain. Parallel hieraan heeft Gmi haar cursusaanbod en docentenpool uitgebreid met betrekking tot onder andere de Unreal Engine en Blender, softwarepakketten die steeds bredere toepassing krijgen in de branche. Hierin werkt Gmi samen met de kwartiermaker voor de Metaverse Werkplaats op het Media Park in Hilversum, waarbinnen Gmi initieel de branche zal bedienen.

- In september 2022 is het elfde studiejaar van TV Academy gestart. Er is een tweede lesdag bijgekomen waardoor nu maar liefst 50 studenten de opleiding kunnen volgen, waaronder diverse alumni van MA.

De TV Academy is een samenwerking met ITV Studios Netherlands, Talpa, Banijay Benelux en Fremantle Netherlands, EMG en het Mediacollege Amsterdam met als doel om een brug te slaan tussen bedrijfsleven, creatief talent en onderwijs. Alle partners leveren een bijdrage aan talentontwikkeling en zijn betrokken bij het inhoudelijk vormgeven van het lesprogramma door middel van het geven van masterclasses en praktijkopdrachten.

#### Over TV Academy

TV Academy leidt sinds 2011 jonge makers op om een stevige voet aan wal van het medialandschap te kunnen zetten. Het studiejaar duurt acht maanden en richt zich op meerdere disciplines van het cross-mediale televisievak, van conceptontwikkeling tot uitvoering. De studenten kunnen zich ontplooiën tot bijvoorbeeld conceptontwikkelaar, online creator, producer, redacteur, presentator, camjo of cameravrouw/man. Een dag per week volgen de studenten lessen en masterclasses en werken zij, in samenwerking met onze partners, aan gerichte opdrachten. Op deze manier vormt TV Academy een springplank voor jong talent. Door het intensieve contact met de wervings- en selectieafdelingen van alle partners, biedt TV Academy aan zowel studenten als alumni zicht op uitdagende functies binnen de mediabranche.

- Zes creatieve vakopleidingen zijn in 2022 op het Media Park in Hilversum gestart met de Metaverse Werkplaats, een nieuw initiatief rond immersive content, waaronder AR en VR. De zes vakopleidingen zijn Mediacollege Amsterdam, Grafisch Lyceum Utrecht, Grafisch Lyceum Rotterdam, Nimeto, Cibap en St. Lucas. Ook Media Perspectives werkt aan dit consortium mee. De werkplaats gaat (hybride) opleidingen aanbieden op het gebied van immersive technologie voor studenten, docenten én werknemers van mediabedrijven. De bedoeling is om nieuwe toepassingen te vinden voor in de mediasector ontwikkelde immersive technologie. Te denken valt aan toepassingen in stedelijke ontwikkeling, gezondheidszorg en onderwijs. De Metaverse Werkplaats bouwt verder op het XR lab, het innovatieve interne leerbedrijf van MA, en heeft als doel om midden in het mediahart van Nederland een duurzame relatie te bestendigen met de industrie. De vraag naar talent op het gebied van metaverse-ontwikkelingen neemt naar verwachting toe. De toestroom van nieuw talent is onvoldoende en daarom moet er worden ingezet op LLO. De Gemeente Hilversum en de Utrecht Talent Alliantie onderschrijven dit belang en hebben een subsidie beschikbaar gesteld om de

plannen voor de werkplaats uit te werken. Eind 2022 hebben gesprekken plaatsgevonden met verschillende belangrijke spelers in dit domein, waaronder NEP, EMG, Hypsos, Banijay, NPO, Talpa en de Dutch Game Garden. Input uit deze gesprekken wordt verwerkt in een waardepropositie voor zowel industrie als het onderwijs en begin 2023 ter goedkeuring aan de coalitiepartners voorgelegd.

- Met de in Amsterdam gevestigde broedplaats sQuare krijgen jonge post mbo-makers - waaronder ook alumni van MA - een podium. Een collectief om samen naar buiten te treden en een broedplaats om verder te groeien en te leren van degenen die al wel succes hebben of die in elk geval hun eerste succesvolle schreden zetten in een professioneel bestaan. Ze bieden nu onder andere hoger onderwijs modules voor verdere ontwikkeling. Als erkende private exameninstelling mogen ze op verschillende niveaus examineren. Alle behaalde certificaten worden door de Examenkamer opgenomen in het landelijke diplomaregister. Die hoeven niet te leiden naar een diploma, maar kunnen met badges worden erkend en helpen de jonge creatieve makers bijvoorbeeld in hun professionaliseringsslag in ondernemen. Hiertoe is een mix beschikbaar van workshops, lezingen en 21-century trainingen. Het MA is een belangrijk netwerkpartner en levert wisselende bijdragen zoals de ontwikkeling van modules en het afnemen van examens en een vertegenwoordiger van de klachtencommissie.

- Vanuit het Projectbureau wordt er gewerkt vanuit onderzoek en een onderzoekende houding. Hierin is gedurende de totale periode van de kwaliteitsagenda een professionaliseringsslag geslagen. Vanuit de opleidingen binnen MA is er een sterke relatie met het werkveld. In de uitwerking van de ambities wordt de connectie met het werkveld in verschillende speerpunten beschreven. Vanuit de speerpunten community, profilering en partnerschappen, een rijke leeromgeving en creatief vakonderwijs worden de ontwikkelingen en mogelijkheden in de mediabranche en de behoefte aan scholing permanent onderzocht.
- In september 2022 zijn we na uitgebreid onderzoek gestart met het project MA Startup wat als doel heeft passende onderwijsprogramma's en een relevant netwerk voor recent afgestudeerde MA-studenten die willen ondernemen. Dit doen we samen met het ROC van Amsterdam en sQuare.

#### **Uit het onderzoek kwam het volgende naar voren:**

##### Het probleem voor Amsterdam:

Amsterdam had in 2020 117.000 banen in de creatieve industrie met een gemiddelde bedrijfsomvang van 1,8 baan. Een grote meerderheid werkt dus als zzp'er. De creatieve zzp'ers zijn hard geraakt door corona. De negatieve effecten van COVID op de hele keten tasten het ecosysteem van de creatieve industrie aan, blijkt uit het rapport 'Monitor Creatieve Industrie 2021': 'Ze zijn ongelijk getroffen en ongelijk gesteund'. Uit cijfers blijkt daarnaast dat ruim 30% van de zzp'ers binnen een jaar stopt.

##### Enquete op MA:

Maar liefst 30% van de ruim 300 respondenten gaf aan de ambitie te hebben om ondernemer te worden. Toch is de stap vaak te groot om een onderneming te starten.

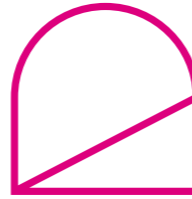
Pas afgestudeerde MA-studenten hebben behoefte aan verdere coaching, het opbouwen van netwerken en het vergaren van kennis. Ze hebben een zachte landing nodig. Wij willen deze creatieve (startende) ondernemers de juiste kennis en skills meegeven voor een succesvolle toekomst als zelfstandige op de arbeidsmarkt, zodat ze waarde kunnen toevoegen en een bijdrage kunnen leveren aan de uitdagingen van de stad op het gebied van duurzaamheid, circulariteit en ondernemersklimaat.

Bij een aantal mbo-niveau vier opleidingen, pitchten jaarlijks zo'n 450 studenten voor hun examen een ondernemersplan. Uit de enquête blijkt dat ten minste acht procent van de studenten het ondernemersplan direct na de studie wil gaan uitvoeren. Echter om het plan te verwezenlijken, is meer nodig dan een flinke dosis lef. Deze startende ondernemers hebben verschillende behoefte aan kennis en skills, om in de nieuwe wereld als ondernemer succesvol te kunnen opereren.

##### Conclusie:

Interventies hierop zijn wenselijk om te voorkomen dat deze waardevolle alumni tussen wal en schip vallen. MA wil hierin een brugfunctie vervullen. Dat kan niet zonder goede samenwerking met belangrijke partners van het ROC van Amsterdam locatie MBO College Zuidoost waar ze de eenjarige opleiding mbo 4 specialistenopleiding Vakman Ondernemen aanbieden en met sQuare die de module 'Ondernemen vanuit vakmanschap NLQF5' heeft ontwikkeld. Zij hebben ervaring opgedaan door het ontwikkelen en aanbieden van leerroutes voor mbo-alumni op het gebied van ondernemen. Met hen werken we nu aan een netwerk van experts op het gebied van ondernemerschap. Samen bouwen we verder aan onderwijs dat aansluit op de behoefte van (beginnende) creatieve ondernemers. Dit levert daarbij een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van een 'leven lang ontwikkeling cultuur'. Als we als vakmanschapsschool hiervoor de zaadjes beter gaan planten bij onze studenten, vinden ze later veel beter de weg naar nieuwe modules en passende opleidingen zodra de omstandigheden verderop in hun carrière daarom vragen.





## 11.20 MA'Dam

### Vooruitzicht 2022

MA staat midden in de samenleving en in de stad Amsterdam. Dit is volop zichtbaar in tal van projecten met maatschappelijke, grootstedelijke thema's die worden uitgevoerd in co-creatie met externe partners als de Gemeente Amsterdam, bedrijven en andere instellingen. Studenten werken met inzet van vormgeving en techniek aan innovaties voor bestaande (stedelijke) vraagstukken, terwijl hun leerproces voorop blijft staan.

### Uitgangssituatie 2018

MA is een vakschool met een 100-jarige traditie en van oudsher verbonden met de stad Amsterdam. Binnen de grafische industrie en de mediabranche had en heeft MA een belangrijke plek in het vakmanschap dat hier gevraagd wordt. MA'Dam is een project dat de connectie met de stad gestalte geeft. Het vraagstuk ligt voor hoe MA die connectie kan versterken.

Het gefaseerd invoeren van MA Maatwerk maakt het mogelijk dat studenten en docenten van MA in toenemende mate creatieve partners kunnen zijn in de grootstedelijke vraagstukken binnen Amsterdam. Studenten worden steeds meer uitgedaagd zich te buigen over thema's die aansluiten bij actuele maatschappelijke ontwikkelingen in Amsterdam, Nederland, de wereld en in het mediawerkveld, als praktische invulling van burgerschapsonderwijs.

### Beoogde resultaten

#### 2022

- Projecten in het kader van MA'Dam zijn onderdeel van het reguliere onderwijsprogramma.

#### 2020.

- Twee à drie opleidingsteams werken binnen de pilots van MA Maatwerk vanuit thema's, waarbij een van de thema's 'Mens en Maatschappij' is. Hierin werken studenten van MA samen met Amsterdamse organisaties en de gemeente in de vorm van multidisciplinaire projecten. Hiermee krijgt MA'Dam een plaats binnen de curricula van de opleidingen die deelnemen aan de pilots voor MA Maatwerk.

- MA blijft in gesprek met de gemeente Amsterdam, met name binnen het gremium voor de mbo-agenda Amsterdam, om zo actuele thema's te bespreken en te bepalen welke opdrachten en projecten geschikt zijn voor MA'Dam.

### Stand van zaken eind 2020

- Onder de naam Made by MA zijn 'challenges' uitgevoerd voor drie maatschappelijke en culturele organisaties, in samenwerking met Diversion en de projectteams Excellentie (zie 3.3) en Ondernemendheid (3.1)
- Connecties zijn gemaakt met onder meer Vrij Paleis, MACA, NXT Museum, Broedplaats Contact en SLOOT.

### Stand van zaken eind 2022

- We hebben dit doel op meerdere manieren gerealiseerd:
  1. Opleidingen hebben dit zelf opgepakt. Denk aan het Heldenproject bij de opleiding Audiovisueel wat uitvoerig genoemd is bij de paragraaf over Excellentie.
  2. Opleidingen hebben hierin de samenwerking gezocht wat resulteerde in bijvoorbeeld de module Stadsverhalen. Deze module is ontwikkeld door de opleidingen Audiovisueel, Filmacteur en Ruimtelijk vormgever. Verhalen uit de stad Amsterdam zijn door studenten van deze opleidingen in beeld gebracht. Ook worden op MA verschillende maatschappelijke thema's uitvoerig belicht, zoals de Pride Week en Mental Health Week. De opleidingen Mediamanager en Mediaredactiemedewerker nemen hierin met behulp van projectteam Duurzaamheid de regie.
  3. Projectteams Excellentie, Duurzaamheid en Ondernemendheid hebben samen met externe partij Diversion en de vakgroep Burgerschap het opleiding overstijgend talenttraject Made By MA ontwikkeld en uitgevoerd. Made By MA is een traject waar studenten aan de slag zijn gegaan met vakoverstijgende vaardigheden zoals ondernemerschap, netwerken, leiderschap en kritisch denken. Deelnemers leerden belangrijke lessen door in een team, bestaande uit studenten van negen verschillende opleidingen, samen te werken aan maatschappelijke oplossingen voor bestaande problemen in opdracht van bedrijven en organisaties. Zij werden begeleid door speciaal hiervoor geworven en getrainde ouderejaarsstudenten en alumni, uiteraard onder eindverantwoordelijkheid van docenten van MA en Diversion. Tot slot hebben meer dan twintig Amsterdamse organisaties een bijdrage geleverd als partner van het programma. Dit in verschillende vormen: door het voorleggen van een vraagstuk, een inspiratiepraatje, of door een workshop te geven over hun expertise en werkzaamheden.

- Maatschappelijke, grootstedelijke thema's

Deelnemers werkten in opdracht van Amsterdamse organisaties met een maatschappelijk karakter aan oplossingen voor bestaande problemen. Op brede burgerschapsthema's: van mentale gezondheid tot aan online veiligheid en van LHBTIQ+ acceptatie tot aan gendergelijkheid in media. Deelnemers gingen aan de slag met maatschappelijk engagement en koppelden dat aan de vakinhoud die ze leren tijdens hun opleiding. Daarmee sloot het programma goed aan op de leerlijn Burgerschap van MA.

#### Uitdagingen

Ondanks bovenstaande successen, hebben we sinds de start in 2020 ruim twee jaar te maken gehad met de nodige uitdagingen, zoals COVID-19 waardoor de MA Maatwerk onderwijstransitie het tempo en doelen moest aanpassen. Dit had een remmende factor op de planning, organisatie en werving van studenten van/voor het Made by MA traject.

**‘Ik heb echt het gevoel dat ik persoonlijk ben gegroeid door mee te doen aan Made by MA.’**

– deelnemer traject één

Een groot deel van het programma heeft online of hybride moeten plaatsvinden de afgelopen jaren vanwege COVID-19 maatregelen. Dat heeft niet alleen impact gehad op het programma zelf, maar ook op de interesse vanuit studenten voor een dergelijk programma. Het leidde tot uitval, minder aanmeldingen dan gehoopt en in sommige gevallen ook minder motivatie om aan de vraagstukken te werken. Kortom, de werving was in de afgelopen jaren meermaals een uitdaging. Ook omdat studenten vanwege hun rooster(wijzigingen) niet altijd konden deelnemen al zouden ze willen. De impact van coronamaatregelen op het onderwijs had ook invloed op het creëren van intern draagvlak en is een gemiste kans geweest. Hierdoor is er onvoldoende bekendheid over het programma onder studenten en medewerkers gerealiseerd.

**‘Ik vind het top aan Made by MA dat je veel contact hebt met studenten van andere opleidingen en de talenten gebruikt om iets moois op te zetten.’** – deelnemer traject twee

- Vervolgambitie

We zien de potentie en de impact van het programma. Zowel op de studenten die deelnemen (van deelnemer tot coach), als voor het Mediacollege in hun profilering naar buiten toe door zichtbaar te maken wat voor talent er rondloopt op MA. Daarnaast zijn duurzame samenwerkingen ontstaan op het gebied van maatschappelijk relevante thema's, passend bij de ambitie van MA. Toch lijkt het programma lastig geborgd te kunnen worden binnen MA, een ambitie die we wel nastreven. Er wordt momenteel gekeken op welke andere manier(en) er opvolging gegeven kan worden aan het programma om het programma te borgen.



## 12. Stage

Beroepspraktijkvorming (BPV) is een belangrijk onderdeel van al onze mbo-opleidingen. Dit is waar wij als vakschool in willen uitblinken. Tijdens de BPV krijgen studenten een beeld van wat hen later in hun beroep te wachten staat als zij gediplomeerd de arbeidsmarkt op gaan. Studenten brengen kennis en vaardigheden die ze bij het Mediacollege Amsterdam geleerd hebben in de praktijk bij een nationaal of internationaal erkend leerbedrijf. Bijkomend voordeel is dat bedrijven hierdoor al vroeg kennismaken met hun mogelijke toekomstige werknemers.

De BPV is bij MA grotendeels georganiseerd in periodes van vijf maanden in leerjaren drie en vier. Er zijn wel wat verschillen tussen de opleidingen. Sommige opleidingen bieden hun studenten kortere oriëntatiestages in het eerste en/of tweede jaar. De opleiding Filmacteur is compleet anders ingedeeld. Hun studenten krijgen tijdens de hele driejarige opleiding de kans om ervaring op te doen in het werkveld door de opdrachten die langskomen.

### Organisatie

De verantwoordelijkheid voor de invulling van de BPV ligt binnen MA bij de onderwijsteams. De 39 BPV-begeleiders zijn docenten uit de opleidingsteams. Zij zorgen voor een goede matching van studenten en bedrijven en onderhouden contact met de student en met de praktijkopleider van het bedrijf. Daarnaast formuleren zij samen met de studenten persoonlijke leerdoelen en actieplannen voor de stage. Door deze opzet zien de BPV-begeleiders hoe hun studenten in bedrijven functioneren en zijn hun observaties een informatiebron voor het actualiseren van de onderwijsprogramma's. Dit is belangrijk in de dynamische mediabranche. Het onderwijs moet blijven aansluiten bij de praktijk.

Op het centrale BPV-bureau werken drie stafmedewerkers (2.2 fte) die verantwoordelijk zijn voor de BPV-administratie, management van het digitale studenten volgsysteem OnStage en ondersteuning van relatiebeheeractiviteiten. Daarnaast is een coördinator verantwoordelijk (0.8 fte) voor het overzien van het team en de link met de onderwijsteams, het adviseren en implementeren van BPV-beleid en het borgen van de kwaliteitszorg van de BPV binnen MA. Samen ontzorgen en ondersteunen ze de BPV-begeleiders, studenten en bedrijven. Het BPV-bureau draagt bij aan de samenwerking tussen opleidingen en ontwikkeling van MA-brede processen, al ligt de verantwoordelijkheid voor de onderwijsinhoud bij de opleidingen zelf.

### Doelstellingen 2022

De overkoepelende doelstelling was ook in 2022 het verhogen van de MA- studenttevredenheid met betrekking tot de voorbereiding en begeleiding die de studenten krijgen tijdens hun stage. Dit is gebaseerd op kwantitatieve data uit de JOB-monitor en MA BPV studentenenquêtes. Hiervoor zijn drie subdoelen gesteld:

- De hele BPV-administratie, van POK tot urenregistratie tot BPV-verklaringen, is geautomatiseerd en gestroomlijnd.
- MA-brede BPV-rollen (BPV Bureau en BPV-begeleiders) zijn geformaliseerd en BPV-processen binnen de centrale diensten en het onderwijs zijn geborgd.
- Positionering en communicatie naar alle interne en externe MA-doelgroepen zijn helder en congruent.

### Successen

2022 is een mooi en succesvol jaar geweest voor het brede BPV team. De eerste doelstelling is met verve behaald!

- Na de pilot van OnStage 2.0 is in 2022 OnStage 2.1 geïntroduceerd bij alle opleidingen gebaseerd op halfjaarlijkse feedback van begeleiders en bedrijven. OnStage 2.1 is hierdoor gebruiksvriendelijker en flexibeler, wat belangrijk is met het oog op de toekomst van flexibele stages. Daarnaast zijn er per opleiding managementrapportagetools ontwikkeld waardoor de OM'ers en het CvB op elk moment inzage kunnen krijgen in de voortgang van de studenten tijdens hun stage.
- Met het afzwakken van COVID-19 zagen we de interesse in internationale stages stijgen. Hiervoor is OnStage beschikbaar gesteld in het Engels en zijn ook alle communicatie-uitingen, behalve de BPV-gids voor bedrijven, vertaald in het Engels.
- Door het volledig automatiseren van de BPV-administratie van de hele school is er eindelijk ook zicht op alle BPV-studenten die uitvallen, ziek zijn, of een vervangende opdracht hebben gekregen.

**Rondom doelstelling twee zijn er grote stappen gezet.**

- De rollen van het BPV Bureau zijn geherformuleerd op basis van de doelstellingen van 2021 – 2026. Er is bezetting om te voorzien in bureau-coördinatie, -administratie, OnStage management en ondersteuning relatiebeheer.
- Het CvB en de opleidingsmanagers hebben het belang van het her-eiken van de rol van BPV-begeleider erkend en de Dienst Onderwijs/BPV Bureau het mandaat gegeven hierover te adviseren.
- Er vindt structureel overleg plaats tussen het Traject- en het BPV Bureau met betrekking tot de doorlopende loopbaanoriëntatie en –begeleiding van MA-studenten om bovenstaande te voeden.

**Aan doelstelling drie is ook hard gewerkt.**

- BPV-gidsen voor studenten en bedrijven zijn samen met de afdeling communicatie ontwikkeld. Hierin is naast nationale wetgeving en regels en verwachtingen van alle partijen ook de MA-gedragscode opgenomen. Tijdens de BPV is MA óók verantwoordelijk voor een voldoende veilige en prettige leeromgeving. Daarnaast zijn er factsheets ontwikkeld met concrete informatie en doelstellingen per opleiding.
- Met nieuwjaar en na de zomervakantie zijn er in 2022 vanaf het BPV Bureau relatiepresentjes geregeld. Met nieuwjaar kregen alle leerbedrijven een kaartje via de post. Na de zomervakantie hebben we koffiebekers besteld die de BPV-begeleiders aan hun contactpersoon konden geven.
- Daarnaast heeft het BPV Bureau een actieve rol gespeeld in verschillende consortia van de Amsterdamse mbo's en de gemeente. Regelmatige overleggen hebben plaatsgevonden omtrent thema's van internationale BPV en stagediscriminatie. Hier werden best-practices uitgedeeld en werd er ook samen opgetrokken in initiatieven.
  - Vanuit de werkgroep stagediscriminatie zijn MA-medewerkers en –studenten door het Ministerie van OC&W gevraagd om input te geven voor interventies die stagediscriminatie effectief bestrijden. De uitkomst hiervan is opgenomen in een strategie die onderdeel uitmaakt van de werkagenda MBO 2023 – 2027.
  - Vanuit de werkgroep internationalisering is besloten om in september 2023 een Amsterdamse voorlichtingsmarkt te organiseren voor alle Amsterdamse mbo-studenten die op internationale stage willen gaan.

**Begin 2022 kwam er een vierde doelstelling bij: internationalisering nieuw leven inblazen.**

- Een van de grootste successen is het binnenhalen van de Erasmus+ beurs (KA 122) voor studenten en medewerkers mobiliteit binnen Europa. Voor een periode van achttien maanden is MA €136.090,- toegekend voor 21 buitenlandstages voor studenten en negen werkbezoeken van collega's.
- Zeven studenten zijn in 2022 in het buitenland op stage geweest (zes buiten Europa), en één medewerker van SD heeft verkennende gesprekken gevoerd voor een project met een Servische school.
- Internationalisering van het onderwijs is opgenomen in de MA Next Level strategische agenda 2023 – 2026.
- Door de MA-werkgroep Internationalisering is er een begin gemaakt aan een internationaliseringsbeleid waarbij verder wordt gekeken dan internationale mobiliteit. Voorbeelden hiervan zijn digitale samenwerkingsprojecten, Internationalisation at Home en het incorporeren van internationale vaardigheden in (LOB) lessen.





## 13. Duurzaamheid 2022

Mediacollege Amsterdam (MA) gaat voor toekomstbestendigheid. Onder de titel MA Next Level heeft onze school een nieuwe strategie voor de periode van 2022 tot en met 2027 ontwikkeld. MA Next Level staat voor continu streven naar het volgende niveau in je ontwikkeling. Dat geldt bovenal voor duurzaamheidsthema's. De grote maatschappelijke vraagstukken van deze tijd zijn van een enorme complexiteit en vragen van ons als vakschool voor de media en creatieve industrie zowel een voorbeeldfunctie als een verbeeldfunctie. Studenten van MA zijn in staat meer van zichzelf en meer van de wereld te maken, doordat ze zich bewust zijn van de uitdagingen van hun tijd. Ze kunnen hier vanuit hun eigen expertise naar kijken en oplossingsrichtingen aandragen. Zo zijn zij in staat de verandering te zijn, die ze in de wereld willen zien.

### Organisatie

De nieuwe strategie en positionering met een duidelijke visie op duurzaamheid en inclusief onderwijs is in september 2022 gepresenteerd en gelanceerd. Het kwam tot stand door een participatief proces onder medewerkers en studenten van MA. Gelijktijdig met het strategietraject is er hard gewerkt aan de doelstellingen op de speerpunten gelijke kansen, diversiteit en inclusie, goede gezondheid en welzijn en klimaatactie. In vervolg op de activiteiten van vorig schooljaar is de nieuwe gedragscode, klachtenregeling en protocol vertrouwenspersoon vastgesteld en is de implementatie van deze regelingen gestart.

Met een gezonder en duurzamer assortiment voor ogen zijn we in 2022 gestart met een nieuwe cateraar, Atalian, specifiek vanwege hun aanbieding van het Green Kitchen Concept (planet friendly food). Ook is op onze cateringlocatie op de Contactweg een pilot gestart voor een samenwerking met de app tegen voedselverspilling Too Good to Go. Als er ondanks het bewust omgaan met producten toch iets overblijft,

kan het door studenten of medewerkers voor een gereduceerd bedrag worden afgenomen in een foodbox. Ook is een nieuwe aanbesteding voor de afvalverwerking gedaan met de focus op afvalreductie en hergebruik. Het nieuwe contract gaat in 2023 van start. Voor meer gerecycled materiaal en minder afval in de natuur zijn in 2022 al wel twee grote inzamelpunten neergezet om het inleveren van statiegeldflessen te bevorderen.

### Onderwijs

Er is gewerkt aan een MA-brede leerlijn Burgerschap waarbij de Sustainable Development Goals (SDGs) zijn beschreven in het Burgerschapscurriculum van alle opleidingen. Het team MA Frontrunners, studenten met een duurzame mindset, heeft met het 'Off Your Chest' project bijgedragen aan de schoolbrede Mental Health Week. Op een zwarte canvas muur konden studenten en medewerkers hun diepste emoties, gevoelens, zorgen of geheimen met onzichtbare inkt schrijven. Deze werden aan het eind van de projectweek onthuld door er met blacklight op te schijnen.

De eerdergenoemde gedragscode is vertaald naar de BPV-gids, met een aparte versie voor studenten en voor de stagebedrijven waarmee wij samenwerken. Die zijn immers een verlengstuk van ons praktijkonderwijs en ook daar moeten wij zorgen voor een voldoende veilige en prettige leeromgeving.

### Onderzoek

MA heeft deelgenomen aan enkele belangrijke onderzoeken met thema's die ons na aan het hart gaan. Onderzoek naar inclusief onderwijs in de praktijk (mbo, ho) bijvoorbeeld, via de coöperatie Leren voor Morgen. Ook heeft de Rekenkamer onderzoek gedaan naar de effectiviteit van het eigen beleid om kansengelijkheid te bevorderen en is er vanuit het Ministerie van OC&W input aan ons gevraagd voor interventies die stagediscriminatie effectief bestrijden. De uitkomst is een aanvalsplan/strategie voor in de nieuwe werkagenda voor het mbo. In opdracht van MA heeft onafhankelijk adviesbureau Oberon onderzoek gedaan naar sociale veiligheid en meldingsbereidheid bij grensoverschrijdend gedrag onder medewerkers en studenten van MA. De uitkomsten hiervan geven input aan ons beleid en bieden inzicht op welke wijze MA de sociale veiligheid van het leer- en werkklimaat verder kan verbeteren.

## Omgeving

Leden van het team MA-Frontrunners hebben zowel binnen als buiten MA een workshop over het belang van inclusief taalgebruik gegeven. Dit deden ze onder meer op het ROC van Amsterdam en tijdens een door MA zelf georganiseerde kennisdeelbijeenkomst over sociale duurzaamheid, die zowel fysiek als online via livestream was te bezoeken. Ook hebben ze in samenwerking met studenten van de opleiding 'Leefbare stad en klimaat' van Yuverta een insectenhotel geplaatst op onze locatie aan de Contactweg en een braakliggend terrein in de schoolomgeving met wilde bloemen ingezaaid, ter bevordering van de lokale biodiversiteit.

Het project [Kansengelijkenheidinhetonderwijs.nl](https://kansengelijkenheidinhetonderwijs.nl) heeft inmiddels ruim bereik, ook buiten MA. Met meer dan 30 portretten van mensen uit het onderwijs groeit het project gestaag en daarmee ook het bereik van het gedachtengoed van kansengelijkenheid. Zowel binnen als buiten MA hebben we aan de hand van het project dialoogsessies georganiseerd. Tijdens de mbo-docentenconferentie in de OBA hadden we ruim 30 deelnemers! En op hetzelfde thema is bij het vmbo gestart met een samenwerking met Stichting Move en bieden we om menstruatiearmoede tegen te gaan onze studenten van het mbo gratis hygiëneproducten aan. Voor dit laatste project hebben de Frontrunners nauw samengewerkt met leden van de Studentenraad en medewerkers van de afdeling Facilities.

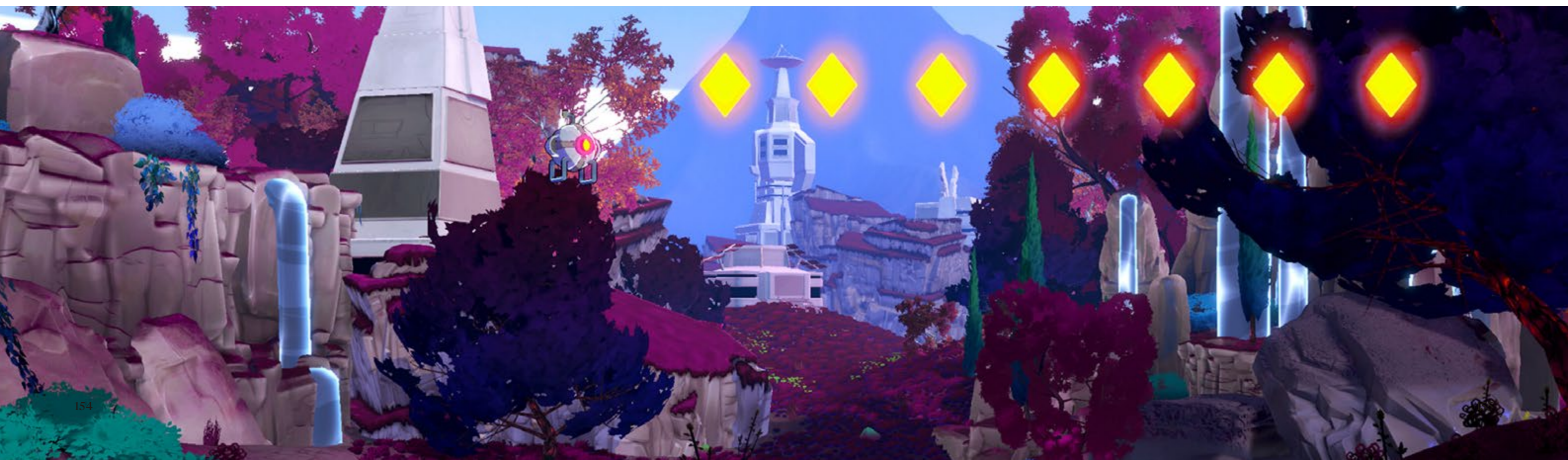
In samenwerking met de gemeente Amsterdam, andere mbo-scholen en de SBB werken we samen aan een effectieve aanpak om stagediscriminatie tegen te gaan. Ter kennisdeling van alle inzichten en het verbeteren van samenwerking op dit thema worden in 2023 enkele bijeenkomsten georganiseerd, zowel afzonderlijk voor scholen, studenten en bedrijven, als ook gezamenlijk. Voor ons talenttraject Made by MA hebben studenten doelgerichte media-interventies bedacht voor diverse maatschappelijke uitdagingen van lokale organisaties, waaronder Politie Amsterdam Zuidoost, de Wooncoöperatie, Women Inc, Pride Amsterdam, Urban Connectors en @Ease. Met Urban Connectors (participatie in de wijk) en @Ease (mentale gezondheid onder jongeren) leidde dit tot een intensievere samenwerking.

## Ontwikkelingen

Uiteraard is er ook na 2022 nog genoeg te doen op het gebied

van duurzaamheid! De nieuwe strategie leent zich voor koppeling met duurzaamheidsthema's en de voorgestelde fasering geeft aan welke prioriteiten er zijn. Deze worden vertaald naar een meerjarenplan, waarna een inventarisatie binnen de afdelingen en opleidingsteams kan starten naar de behoeften van de teams om de duurzaamheidsambities ook daadwerkelijk te kunnen uitwerken en uitvoeren. Ook wordt het project duurzaamheid ontmanteld en worden de verantwoordelijkheden voor de ambities veel meer in de organisatie teruggelegd.

Ook krijgt de MA-organisatie, net als andere onderwijsinstellingen en organisaties in het algemeen, te maken met het voldoen aan nieuwe richtlijnen ten aanzien van duurzaamheidsverslaggeving. Vooruitlopend op deze nu nog onbekende richtlijnen, hanteert MA voorlopig de internationale richtlijn GRI (Global Reporting Initiative) om te rapporteren over de impact die activiteiten hebben op mens en milieu.





## 14. Partnerschappen

Omdat we, zoals we in onze strategie beschrijven, een belangrijke speler willen zijn in de creatieve industrie richten we onze blik naar buiten. We willen dat leerlingen en studenten het werkveld leren kennen via het uitgebreide netwerk van MA in de creatieve industrie. En dat we als Amsterdamse vakschool nauw betrokken zijn bij de maatschappelijke opgaven van onze stad en regio en ook op nationaal niveau actief zijn. Hieronder volgt een schets van de manier waarop MA hiertoe in 2022 samenwerkte in relevante netwerken.

### Samenwerking in relevante netwerken

MA is als Amsterdamse vakschool zowel landelijk als regionaal aangesloten bij relevante netwerken. We maken hierbij onderscheid tussen drie typen netwerken: het mbo-veld, het werkveld en de samenwerkingen in Amsterdam.

1. **Mbo:** MA is actief lid van de MBO Raad en de Nederlandse Vereniging van Vakscholen op zowel bestuurlijk als beleidsniveau. Daarnaast is CvB-voorzitter Marilene Streefland lid van de Sectorkamer ICT en CI en de BTG en is zij voorzitter van de 'Stichting Ieder mbo een practoraat'. We zijn aangesloten bij de Coöperatie MBO Voorzieningen. MA werkt ook samen met de Stichting Examens Creatieve Industrie (StECI), gericht op de gezamenlijke creatie en distributie van examens. De opleidingsmanagers zijn vertegenwoordigd in thema-adviescommissies van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB).
2. **Werkveld:** MA beschikt over een uitgebreid netwerk van stagebedrijven in Amsterdam en de bredere regio. Op deze manier zorgen we dat al onze studenten over een kwalitatieve stageplek beschikken. Zo werkt MA bijvoorbeeld samen met stichting Triple ThreaT in Haarlem. Veel van deze bedrijven zijn daarnaast betrokken bij onze branchegroepen, bijvoorbeeld voor portfoliobijeenkomsten. Aanvullend werkt MA met het werkveld samen via bijvoorbeeld:

- De Stichting MediaBites Amsterdam, een langetermijn-samenwerking tussen het Mediacollege Amsterdam, de TV Academy en AVROTROS. Dit samenwerkingsverband wil een platform zijn voor studenten, start-ups en gevestigde namen op het gebied van innovaties in de media om nieuwe ontwikkelingen, uitvindingen en ideeën op het gebied van media aan een publiek te presenteren en iedereen die geïnteresseerd is in nieuwe ontwikkelingen in de media samen te brengen en kennis uit te wisselen.
- Onze samenwerking met de TV Academy bij een project voor de studenten Audiovisueel. Dit betreft een meerjarige samenwerking die wordt bekostigd met aanvullende middelen.
- H2O, dat zich richt op de e-sportssector, een werkveld dat voor mediastudenten van groeiend belang is. MA heeft hier een ruimte gehuurd en de hybride leeromgeving De Gamestudio gerealiseerd.
- In 2022 startte MA als een van de zes creatieve mbo-vakscholen met onder andere Media Perspectives de Metaverse Werkplaats. In de Metaverse Werkplaats, gevestigd op het Media Park in Hilversum, gaan studenten samen met docenten en medewerkers van media- en productiebedrijven nieuwe immersive oplossingen

ontwikkelen. Studenten leren in deze hybride leeromgeving door dingen te maken en bedrijven krijgen de kans om te experimenteren met nieuwe technologie. De Metaverse Werkplaats is een opschaling van het reeds bestaande XR lab: het innovatieve leerbedrijf van MA, waar stagiairs van de opleidingen Software developer en Game Art werken aan immersive prototypes. In de opschaling worden er ook faciliteiten ingericht voor LLO van de industrie.

3. **Amsterdam:** MA is partner in de Amsterdamse MBO-Agenda en werkt actief samen met de gemeente Amsterdam en de andere mbo-instellingen in Amsterdam. Een aantal projecten zijn hierboven al genoemd. Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam (STO) is een structurele samenwerking in de regio, waarover in het hoofdstuk Onderwijs vmbo meer te lezen is. Een ander Amsterdams netwerk is ons lidmaatschap van het Amsterdam Economic Board. Ook sluit MA aan bij Amsterdamse evenementen zoals Amsterdam Light Festival, Prideweek en de gemeenteraadsverkiezingen. In deze samenwerkingen staat de verbinding met studenten centraal.

Een structureel partnerschap zijn onze twee deelnemingen Grafisch Media Instituut Holding B.V. en Het Impresariaat B.V. (MA Agency). Dit zijn beide 100%-deelnemingen. In GMI Holding B.V. wordt het contractonderwijs uitgevoerd. Gmi designschool organiseert sinds dit jaar bijvoorbeeld de Innovation Accelerator, een cursus rondom innovaties in de media voor docenten van MA en andere creatieve mbo's. Via MA Agency organiseren we de beroepspraktijkvorming voor studenten Filmacteur in een realistische en zakelijke omgeving.

Andere partners waarmee MA in 2022 heeft samengewerkt, zijn bijvoorbeeld het Stedelijk Museum, Rambler Studios, Unc Inc, Vrij Paleis, de Koninklijke Marine, de Coöperatie Leren voor Morgen, Stichting Pride Amsterdam, WOMEN Inc. en de politie Amsterdam, stadsdeel Zuidoost.

We letten bij onze partnerschappen op duidelijke (financiële) afspraken, ook met het oog op risicobeheersing van publiek-private samenwerking.



## 15. Innovatie vanuit onze practoraten

Onderwijs-innovatie is bij Mediacollege Amsterdam een continu proces. We zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op mediagebied en dragen daar zelf ook aan bij. Ook werken we vaak met externe partners aan innovatieve projecten en onderzoek om het onderwijs goed te laten aansluiten op de beroepspraktijk van morgen. Onze practoraten hebben daarbij een belangrijke rol.

### Practoraat Mediawijsheid

Het Practoraat Mediawijsheid heeft ook in het zevende jaar van de leergemeenschap aangetoond hoe je succesvol en schooloverstijgend kan samenwerken op het gebied van onderzoek en innovatie. In wekelijkse bijeenkomsten wisselden docenten van de vier Amsterdamse mbo-instellingen ervaringen uit over hun onderzoeken die plaatsvonden volgens de design-thinking methode. De onderzoeken waren gericht op mediawijze thema's die spelen in de lespraktijk van de deelnemende docenten.

Bij de MA-docenten is er onderzoek verricht naar gamification in slb-leslessen, de inzet van ai bij de algemeen vormende vakken en is er uitgezocht hoe docenten bewuster

kunnen worden van desinformatie. In kennissessies zorgden externe sprekers voor nieuwe input over onderwerpen als vr/ar, ethiek en technologie. Vanuit het Mediacollege Amsterdam waren vijf docenten actief vanuit de opleidingen PET, MV, MM&MR, AV en DTP. Zij werkten samen met veertien docenten van ROC Top, ROC van Amsterdam en HMC.

### Monitor 'Leren en lesgeven met ict'

In 2022 is het Practoraat Mediawijsheid nog zichtbaarder geworden binnen het Mediacollege. In samenwerking met de externe partner iXperium/CoE is de monitor 'Leren en lesgeven met ict' voor de derde maal afgenomen onder docenten. Met de opgehaalde data hebben de onderwijskundigen van het Practoraat Mediawijsheid een analyse per team gemaakt. Elk team kreeg daardoor meer inzicht over de aanwezige digitale vaardigheden. Met opgenomen presentaties kon elk team onder leiding van de opleidingsmanager en met de expertise van de i-coaches direct aan de slag en concrete doelen voor het teamplan formuleren.

Het Practoraat Mediawijsheid heeft dit proces ondersteund.

Naar aanleiding van de inzichten uit de monitor heeft het kernteam van het Practoraat Mediawijsheid het bestuur geadviseerd over scholingsbehoefte op het gebied van ict. Dit heeft geresulteerd in een opdracht voor MA-brede scholing op het gebied van differentiatie met ict. Samen met collega's van hr zijn er gesprekken gevoerd met externe partijen om deze professionalisering te kunnen vormgeven.

### Interne olievlekwerking

Door samenwerking met de slb-denktank en de opgeleverde lessenserie over soft skills, maar ook door afstemming met collega's van het vmbo voor een doorlopende leerlijn mediawijsheid, wordt er continu ingezet op activerend lesgeven met ict. In trainingen, die onder meer worden verzorgd bij de Inspiratie Carrousel, leren docenten welke tools zij kunnen gebruiken om het eigen didactische handelen te verrijken.

Om borging van kennis te bevorderen, werkt het Designteam dit jaar samen met meer opleidingen dan ooit tevoren. Het Designteam is een multidisciplinair team dat voortkomt uit een samenwerking met de onderzoekswerkplaats 'Leren en lesgeven met ict'. In de onderzoekswerkplaats participeren andere mbo-instellingen zoals Graafschap College, Rijn IJssel en Koning Willem I College maar ook organisaties uit het hoger onderwijs zoals de HAN, Tilburg University en IVA Onderwijs.

Door het Designteam is in 2022 een prototype voor een habit-app voor studenten en een beelddagboek ontwikkeld waarmee docenten en slb'ers met studenten aan de hand van foto's werken aan leerdoelen. Studenten kregen door dit leerarrangement meer eigenaarschap en motivatie om aan hun leerdoelen te werken doordat groei zichtbaar wordt. Het beelddagboek is voor docenten een handvat om MA Maatwerk en formatief handelen te verdiepen omdat zichtbaarheid van groei en eigenaarschap de zelfregie bij studenten bevordert. Deelnemende docenten van RV, PET, DTP en FA testen en verbeteren in 2023 samen met onderwijskundigen het lespakket. Op deze manier worden producten direct in de praktijk getest, verbeterd en geïmplementeerd.

Niet alleen MA-docenten waren constant actief bezig met het uitvoeren van (praktisch) onderzoek, ook de practor voerde onderzoek uit. In september 2022 is er een onderzoek gestart naar de mate waarin het handelen van de docent een rol speelt wanneer het gaat over de inzet technologie in de klas en het effect van deze inzet op de kansengelijkheid. Doordat de kennis wordt opgehaald van alle vier scholen van de leergemeenschap krijgen docenten



uiteindelijk in 2023 diverse adviezen en concrete handvatten hoe ze kansengelijkheid in de les kunnen bevorderen.

### Practoraat Het Nieuwe Kijken / XR lab

Dit jaar heeft het XR lab, de spin-off van het practoraat Het Nieuwe Kijken, een grote ontwikkeling doorgemaakt. Met de verhuizing naar een nieuwe locatie op het Media Park is er ook een nieuwe ambitie geformuleerd. De wens is om de aanwezigheid van het Mediacollege Amsterdam op het Media Park, en daarmee midden in de media-industrie, nog meer te verankeren.

De volgende activiteiten hebben daaraan bijgedragen:

**1. Opschaling van het leerbedrijf XR lab:** elk half jaar start er een nieuwe groep van in totaal achttien stagiairs, bestaande uit een mix van Game Developer, Software developer en Game artist studenten, van MA en van het Grafisch Lyceum Utrecht. Met de groei van het aantal studenten is ook het aantal projecten toegenomen dat per periode gedraaid kan worden: twee tot drie projecten per periode van zes tot acht weken. Op die manier kan het XR lab met meer partners samenwerken en is er een grotere variatie aan innovaties die in het lab onderzocht kunnen worden. Dit leidt weer tot meer kennis. Een aantal projecten uitgelicht: de ontwikkeling van een ondersteuningstoel voor een blinde topgolfer, een AR-beleving voor het Cinekid festival en een VR-beleving voor kennismakingen op het Media Park.

**2. Ontwikkeling Hybride Leeromgeving (HLO) Unreal Academy:** vanuit de opleiding Software developer is er een tweede HLO opgezet waarin studenten van de opleidingen SD en GA samenwerken aan projecten in periodes van tien weken. De focus ligt op het ontwikkelen van skills voor het gebruik van de Unreal Engine, dat naast toepassing in de game-industrie inmiddels ook de film- en televisie-industrie heeft bereikt.

**3. Versterking van de samenwerking met het GLU:** zowel in het leerbedrijf als HLO werken studenten en docenten van MA en GLU samen. Deze samenwerking zorgt voor kennisuitwisseling, zowel op inhoud als procesniveau. Met de vele en snelle ontwikkelingen in de creatieve industrie kunnen docenten, en daarmee ook het onderwijs, op die manier beter bijblijven.

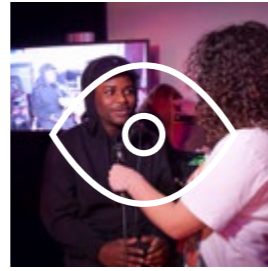
**4. Lancering consortium van technisch-creatieve vakscholen:** in lijn met bovenstaande ontwikkelingen hebben de crossovers tussen game- en media-industrie, de toenemende vraag naar technisch-creatief talent en het snel in kunnen spelen op technologische ontwikkelingen dit jaar geleid tot een mooie samenwerking. De technisch-creatieve vakscholen (MA, GLU, GLR, Nimeto, Cibap en SintLucas) hebben naar elkaar uitgesproken samen te willen werken op

een aantal strategische, tactische en operationele doelstellingen. Om hier direct concreet vorm aan te geven is vanuit het practoraat het initiatief van de Metaverse Werkplaats ontstaan.

**5. De Metaverse Werkplaats:** een samenwerking tussen mbo-vakonderwijs en het bedrijfsleven om het media- en game-talent van de toekomst op te leiden. Zowel nieuw als bestaand talent (LLO). 2022 stond in het teken van het bij elkaar brengen van wensen vanuit de vakscholen met betrekking tot inspelen op innovaties, aansluiting blijven vinden bij de industrie en strategische doelstellingen. Daarnaast is er veel tijd gestoken in een uitvraag bij de media-industrie, waaronder bedrijven als NEP, EMG, Talpa, Banijay, de publieke omroepen en netwerkpartners als Media Perspectives en de Dutch Game Garden. Begin 2023 zullen deze bevindingen in kaart worden gebracht om van daaruit een plan van aanpak te ontwikkelen. Voor dit jaar heeft deze uitvraag er al direct voor gezorgd dat de dialoog tussen het vakonderwijs en bedrijfsleven is versterkt en er al een aantal belangrijke inzichten zijn uitgewisseld.

**6. Innovation Accelerator:** dit jaar heeft voor de tweede keer de Innovation Accelerator plaatsgevonden. Dit keer ontwikkeld door Gmi designschool in samenwerking met de practor van het practoraat Het Nieuwe Kijken. Tijdens deze serie van tien masterclasses zijn twaalf docenten van het MA meegenomen in de laatste (technologische) ontwikkelingen die relevant zijn voor hun vakgebied. Denk hierbij aan thema's als de Metaverse, Extended Reality, Creative Coding en Machine Learning. Het programma wordt verder doorontwikkeld om het ook aan te bieden aan de partnerscholen en in aangepaste vorm aan de partners in de media-industrie.





## 16. Human resources

Ook in 2022 hebben we als hr invulling gegeven aan een organisatie met ruimte voor professionele en persoonlijke ontwikkeling waar je vooral graag bij wil (blijven) horen. Onze focus was met name gericht op talentontwikkeling en verdere professionalisering van medewerkers. Als werkgever aantrekkelijk zijn én blijven, is belangrijker dan ooit nu de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt. Het vormt een rode draad in de hr-activiteiten bij het Mediacollege Amsterdam in 2022.

### Instream in krappe arbeidsmarkt

Net als in voorgaande jaren bleef de arbeidsmarkt in het onderwijs in 2021-2022 krap. Het aantal landelijke vacatures nam toe in het vmbo en mbo. Ook bij het Mediacollege. In het schooljaar 2021-2022 zijn in totaal (MA-contract en inhuur) 113 nieuwe medewerkers in dienst getreden. In vergelijking met het schooljaar 2020-2021 (73 nieuwe medewerkers) is dit een stijging van 54%. Dit is deels ook het gevolg van de NPO-gelden, die ter beschikking zijn gesteld om de achterstanden van studenten terug te dringen. Deze toename heeft een enorme impact gehad op de inspanning en kosten voor recruitment. De 113 nieuwe medewerkers zijn door Randstad gedetacheerd, via een payroll-constructie ingehuurd of rechtstreeks door recruitment geworven.

De werkenbijma.nl site blijkt succesvol te zijn en staat bovenaan als belangrijke bron voor de werving. Deze zetten we samen met andere sociale media actief in om potentiële nieuwe medewerkers te bereiken.

### Starters binnen MA

Startende medewerkers hebben binnen MA een aantal introductieavonden bijgewoond. Deze dragen bij aan het bevorderen van het socialisatieproces en het uitwisselen van ervaringen om de medewerkers en organisatie te leren kennen. Tijdens de tweede bijeenkomst, die in samenspraak met het Practoraat Mediawijsheid en het XR lab invulling kreeg, stond het thema 'artificiële intelligentie' centraal. Voor nieuwe docenten wordt nog meer gedaan, onder meer met een zogenaamd inductieprogramma waarin sterk wordt ingezoomd op het onderwijs.

### Focus op talentontwikkeling en professionalisering personeel

Talentontwikkeling is onze kerntaak. Dit willen we bij onze medewerkers stimuleren, want ieders bijdrage doet ertoe. Ook in onze nieuwe strategie MA Next Level komt deze focus op verdergaande talentontwikkeling binnen MA tot uitdrukking. MA heeft drie waarden van waaruit medewerkers leren en/of werken, namelijk duurzaam, open en ontwikkelingsgericht. Tijdens de aftrap van het studiejaar 2022-2023 startte MA met een spetterende lancering, waarbij verscheidene inspirerende workshops werden bijgewoond door alle MA-medewerkers.

In 2022 zijn individuele vakmatige scholing en coaching op individueel niveau verder ontwikkeld. Dit komt door nieuw gestarte ontwikkeltrajecten in het kader van de salarismix en uit deskundigheidsbevordering.

Net als in voorgaande jaren zijn er docenten vanuit de zij-instroom gestart. Daarnaast zijn er een aantal in een afrondende fase van hun PDG (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift)-opleiding beland. Ook de leergemeenschap, die in dit PDG-traject verdere ondersteuning biedt, is opnieuw van start gegaan. Er is voor de nieuwkomers die niet direct in 2022 konden starten een incompany-traject ingekocht. Eind januari 2023 start er een groep van tien nog niet bevoegde docenten met het PDG.

In de onderstaande tabel wordt vanuit een meerjarenperspectief de professionalisering weergegeven.

## Professionalisering (scholing/coaching) gezien in een meerjarenperspectief

AANTALLEN OP JAARBASIS IN:	2019	2020	2021	2022
Vakmatig individueel	66	28	67	71
Ped-didactisch of PDG	30	32	36	33
Coaching individueel	27	30	21	44
Vakmatig team	1	1	7	9
Teamtraining	21	3	19	15
Coaching team	4	1	6	7
<b>TOTAAL</b>	<b>149</b>	<b>95</b>	<b>156</b>	<b>179</b>

\* Op basis van overzicht BvdM (30-5-2023)

### Opleidingskosten

We hebben vanuit het centrale hr-budget in 2022 € 360.528 uitgegeven aan formele professionalisering van personeel. De totale professionaliseringskosten inclusief salariskosten bedroegen € 671.686 in 2022. In 2021 bedroeg de uitgave € 624.719.

### Overige trajecten

Gedreven door de technologische ontwikkelingen, die elkaar in de creatieve industrie razendsnel opvolgen, hebben we een groep docenten de mogelijkheid geboden om te participeren in het innovatieve programma Innovation Accelerator. Innovaties bieden nieuwe kansen en uitdagingen voor creatieve makers. Zij hebben een impact op onze manier van werken en op het (beroeps)onderwijs. Om in te kunnen spelen op deze veranderingen, is het belangrijk dat docenten de kans krijgen om met deze innovaties kennis te maken, er mee te spelen én deze in te kunnen zetten in hun les.

De doelstelling van Innovation Accelerator is onder meer het aanjagen van innovatie binnen de school, kennismaken met nieuwe ontwikkelingen in de creatieve industrie, bewustwording van de veelzijdige toepassingen van deze nieuwe technologieën, uitbreiden kennis van vakterminologie, vertalen naar lesmateriaal en lesactiviteiten, versterken verbinding met de branche en het aanboren van nieuwe netwerken.

Ter verdere versterking van het pedagogisch-didactisch klimaat zijn diverse teams weer aan de slag gegaan met September Onderwijs.

Hierbij werd onder meer de rol van de leercoach begeleid via verschillende trainingen en coachingsessies.

Vanuit duurzame inzetbaarheid is het traject Verzilver je Talent doorlopen onder leiding van Career Care. Medewerkers uit verschillende afdelingen participeerden.

### Informeel leren

Ook in 2022 vindt er volop informeel leren plaats tijdens vergaderingen, in contacten binnen en tussen teams vanuit Werkend Leren. Maar ook tijdens de Inspiratie Carrousel die vanuit een samenwerking met de Stafdienst Onderwijs werden aangeboden.

### Salarismix

MA heeft de ambitie geuit om steviger in te zetten op de LC-functie als ruggengraat van het onderwijs. De instroom van een groep onbevoegde zij-instromers die een PDG-bevoegdheid gaat behalen, werkt momenteel nog door op het percentage LC-docenten binnen MA. Er zijn in 2022 echter weer nieuwe ontwikkeltrajecten LB/LC opgestart. Hiervan is de verwachting dat zij in de komende jaren leiden tot een verhoging van het percentage LC-docenten binnen MA, maar alleen als er sprake is van een gelijkblijvende populatie.

## Verdeling onderwijsgevenden,

staf en College van Bestuur in fte's, procenten en aantallen per peildatum 1 oktober 2022

	2020			2021			2022		
	fte	%	aantal	fte	%	aantal	fte	%	aantal
CvB	2,0	0,8%	2	2,0	0,8%	2	2,0	0,6%	2
Onderwijs*	170,6	68,3%	208	176,2	68,7%	211	186,4	58,8%	236
Staf	77,1	30,9%	86	78,2	30,5%	87	128,6	40,6%	153
<b>TOTAAL</b>	<b>249,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>296</b>	<b>256,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>300</b>	<b>316,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>391</b>

\* tot het onderwijs behoren docenten en instructeurs

### Enrgy versus De Arbodienst

In 2022 hebben we geconcludeerd dat de dienstverlening van de arbodienst Enrgy niet voldoende is bij de begeleiding van het stijgende ziekteverzuim. In overleg met inkoopbureau Inkada hebben we de mogelijkheden besproken van een aanbestedingsprocedure en gaan we een open kennismakingsgesprek aan met de juridisch opvolger van Enrgy: De Arbodienst. Na dit gesprek hebben we besloten om de begeleiding van het ziekteverzuim onder te brengen bij De Arbodienst. Deze dienst heeft een andere visie op verzuim en werkt met een centraal aanspreekpunt op locatie die een inzetbaarheidsteam van medisch professionals achter zich heeft. Voorafgaand aan de start van de overeenkomst organiseert De Arbodienst een kick-off en informeren wij alle managers met een presentatie over de overstap. De overeenkomst wordt gedurende 2023 kritisch gevolgd en geëvalueerd.

### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimcijfer binnen het MA is in 2022 helaas gestegen naar circa 7,5%. Volgens de mbo-raad ligt het verzuimpercentage in de sector onderwijs gemiddeld op 5%. Dit betekent dat het MA kampt met een bovengemiddeld verzuimcijfer. Een deel hiervan kunnen we verklaren door een toename van medische situaties ten opzichte van de voorafgaande jaren. De meldingsfrequentie wordt berekend door het aantal ziekmeldingen te delen door het aantal medewerkers. Opvallend is dat de meldingsfrequentie binnen het MA vrij laag is. Dit kan betekenen dat een MA-medewerker zich vrij laat ziek meldt.



## Kerngetallen verzuim 2022

	2020	2021	2022
Verzuimpercentage Ma	4,1%	4,8%	5,4%
Meldingsfrequentie per jaar	0,8	0,6	0,8
gemiddelde verzuimduur	22,2	26,0	25,7

### De duur van het verzuim kun je als werkgever opsplitsen in een 4-tal types verzuim:

- Kort verzuim : < 8 dagen
- Middellang verzuim : 8-42 dagen
- Lang verzuim : 43-365 dagen
- Extra lang verzuim : > 365 dagen

In samenwerking met De Arbodienst en leidinggevenden met een andere verfrissende werkwijze en een up-to-date verzuimprotocol, gaan we in 2023 aan de slag om het verzuim terug te dringen.

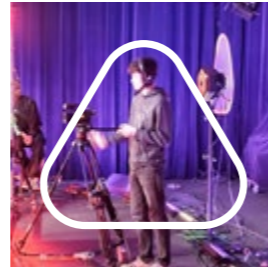
### Ontslag

Medewerkers die bij MA in dienst zijn worden in contact gebracht met Randstad Risesmart om begeleid te worden naar ander werk. Hier zijn inmiddels positieve ervaringen mee opgedaan, omdat dit bijdraagt vanuit goed werkgeverschap aan het bieden van een nieuw perspectief naar de toekomst toe en de uitgaven als eigen risicodragers in het kader sociale zekerheid beperken anderzijds.

### Medewerkersonderzoek 2023

In het najaar van 2022 zijn we de voorbereidingen gestart voor het medewerkersonderzoek dat we weer in samenwerking met Effectory begeleiden. In samenspraak met de OR en de MA-duurzaamheidscoach hebben we een zorgvuldige vragenlijst samengesteld voor alle MA-medewerkers. In het onderzoek van 2023 zijn de vragen toegespitst op de nieuwe strategie Next Level, werkdruk, ongewenst gedrag & sociale veiligheid en het promotiebeleid. De onderzoeksresultaten worden gepresenteerd aan het CvB, opleidingsmanagers en stafhoofden. Als hr-afdeling zijn we van plan om met de leidinggevenden het gesprek aan te gaan om samen te kijken hoe we de onderzoeksresultaten in de praktijk kunnen uitwerken.

Met elkaar gaan we voor een organisatie met ruimte voor professionele en persoonlijke ontwikkeling waar je vooral bij wil horen!



## 17. Rijke en veilige leeromgeving (fysiek en online)

In 2022 is onze ambitie op de fysieke en digitale leeromgeving verwoord in onze strategie 2022-2027 Next Level. De dynamiek van de mediawereld moet voelbaar worden in onze leeromgeving met duurzaamheid als verbindende factor. In 2022 is hiervoor een belangrijke basis gelegd met de oplevering van de nieuwbouw op de Contactweg. De creatie van drie studio's, waarvan één met hoogwaardige audio en video faciliteiten en 26 nieuwe lokalen heeft het Mediacollege de ruimte gegeven om stappen in de ambitie te maken.

### Fysieke leer- en werkomgeving

Met de nieuwbouw is het mogelijk geworden om het hart van de mbo-opleidingen in en rond de Contactweg te organiseren. Daarnaast is het gebruik van het noodgebouw voor onderwijs afgebouwd wat de kwaliteit van het onderwijs heeft verbeterd. De studenten hebben de beschikking gekregen over meer uitwerkruimte om individueel of in projectgroepen buiten de les door te kunnen werken.

Met het in gebruik nemen van de nieuwbouw is ook een begin gemaakt met het vernieuwen van het meubilair voor onze studenten. Nieuwe tafels en met name stoelen zijn door de studenten positief ontvangen. Ook is de ontspanningsruimte in de MA-lounge flink groter geworden en wordt deze ruimte ook steeds meer gebruikt als uitwerkruimte. Meubilair is duurzaam in gebruik doordat het onder andere makkelijk te herstellen is. De nieuwbouw zelf is gebouwd vanuit de Beng-norm, waarmee het door de inzet van zonnepanelen en passende installaties bijna energieneutraal gebruikt kan worden.

Fysiek is de opleiding Mediaproductie verhuisd van de locatie Dintelstraat naar de Contactweg. Met de verhuizing is er geïnvesteerd in nieuwe printapparatuur die beter aansluit bij de behoefte. De opleiding Software developer is na jaren huisvesting in een noodgebouw verhuisd naar de nieuwbouw samen met de opleidingen Audiovisueel en Game artist.

In de periode na corona is duidelijk geworden dat fysiek onderwijs erg belangrijk is voor de verbinding met en tussen studenten. De faciliteiten in het gebouw voor het mbo worden bijna volledig ingeroosterd. In 2023 wordt een traject gestart om ruimte voor nieuwe voorzieningen, zoals stille werkplekken en lab-ruimtes, te onderzoeken.

In 2022 is ook een begin gemaakt met het verduurzamen van afvalstromen en gaan we samen met de nieuwe partner werken aan verdere afvalscheiding en daarmee hergebruik van afval.

### De digitale leer- en werkomgeving

Naast de fysieke leeromgeving is er geïnvesteerd in de continuïteit van de ict-voorzieningen voor de digitale leeromgeving. Er is een vervolg gegeven aan het migreren van kwetsbare omgevingen naar de cloud en verouderde infrastructuur is vervangen. De groeiende risico's van cybercriminaliteit en privacyschending hebben geleid tot het aanscherpen van veiligheidsprocedures en monitoring, dit in groeiende samenwerking met andere vakscholen.

De aandacht voor managementinformatie groeit zowel in de staf als in het onderwijs. In 2022 is de financiële- en hr-data in een verbeterde digitale omgeving ondergebracht waarmee de toegang tot managementinformatie is verbeterd. Voor onderwijs gerelateerde informatie is geïnventariseerd welke managementinformatie nodig is om dit in 2023 te organiseren. Een belangrijke doelstelling is het standaardiseren van onderwijsondersteunende applicaties voor zowel studenten als docenten. Voor de leeromgeving is daarom een onderzoek uitgevoerd naar de huidige onderwijscatalogus en de ondersteuning van het formatief handelen en programmatisch toetsen in Educator. Duidelijk is geworden dat we verder kunnen met de onderwijscatalogus, maar er voor de ondersteuning van het leerproces behoefte is aan een ePortfolio applicatie. Het selectieproces voor een oplossing voor de mbo-opleidingen wordt in 2023 uitgevoerd met een eerste stap in de implementatie. Na de coronaperiode is er geïnvesteerd in de digitale leermiddelen zoals audio, foto en videoapparatuur. Het komende jaar zal het beheer en de uitgifte hiervan centraal voor alle opleidingen gerealiseerd gaan worden.



## 18. Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid blijft nog steeds een belangrijk thema voor MA. Waar in 2021 gewerkt werd aan een gedeelde visie op kwaliteit en kwaliteitszorg, is in 2022 gewerkt aan het opzetten van structuren en processen die deze visie ondersteunen. De stafdiensten hebben op basis van de MORA de processen en tijdspaden met elkaar vergeleken om afstemming te organiseren om het onderwijs beter te ondersteunen en niet te overvragen. Hier is een basis gelegd voor de planning en controlcyclus vanuit de stafdiensten.

### Afstemming teamplannen

Voor de teamplannen was het doel om de inhoud en totstandkoming van de teamplannen nog beter op elkaar af te stemmen, zowel tussen de teams als op het strategisch beleid van MA. In het teamplan wordt aangegeven hoe de evaluaties van de onderwijskwaliteit plaatsvinden. Voor zowel het onderwijs als de stafdiensten is daarom een format van de teamplannen ontwikkeld waarin de doelen uit het jaarplan de basis vormden. Dit format is in gebruik genomen en na een half jaar geëvalueerd waarbij in het herijkte format de strategie volledig geïntegreerd is. Hierbij is voor de opleidingsmanagers aangegeven welke tien punten uit de strategie zij

in hun teamplan opnemen. Hierdoor is de strategie geborgd doordat de teamplannen een kernonderwerp zijn in de periodegesprekken vanaf september 2023.

De periodegesprekken zijn doorontwikkeld door een verbeterde planningscyclus waarbij voorafgaand aan de periodegesprekken afstemming plaatsvindt met de opleidingsmanagers over de data met betrekking tot hr, financiën en onderwijs. Naast de periodegesprekken tussen het CvB en de opleidingsmanagers zijn dit jaar ook voor het eerst kwartaalgesprekken tussen het CvB en de stafhoofden gevoerd. In beide gesprekken wordt besproken welke resultaten behaald zijn en hoe deze hebben bijgedragen aan de strategie.

### Uitkomsten JOB

De uitkomsten van de JOB zijn meegenomen in de periodegesprekken en teamplannen. Er zijn diverse onderzoeken over deelonderwerpen lopende, zoals uitval en vsv terugdringen, studentenpanels verbeteren in de onderwijsteams, de evaluatie naar de onderwijsinnovatie maatwerk is gestart. De uitkomsten van de onderzoeken worden binnen MA besproken en hierop worden in het nieuwe jaar passende activiteiten uitgezet.

Opleidingen hebben het verbeteren van de studentenpanels opgenomen in de teamplannen en hierop wordt in de periodegesprekken gemonitord. Tevens wordt de Studenterraad begeleid door een stafmedewerker die erop toeziet dat de Studenterraad meer in verbinding staat met de studentenpanels. De Studenterraad heeft periodiek overleg met het College van Bestuur en de opleidingsmanagers zijn aanwezig bij de studentenpanels. Ook hebben dit jaar voor het eerst opleidingsbezoeken plaatsgevonden waarbij het CvB in de opleidingsteams gesproken heeft over hoe de teams de strategie implementeren.

### Verbeteren overlegstructuur

Ook het verbeteren van de overlegstructuur op managementniveau was een speerpunt in het jaarplan om de juiste onderwerpen met elkaar op het juiste moment te bespreken tussen de juiste mensen. Hiervoor is een rolagenda opgesteld met alle terugkerende onderwerpen binnen ons onderwijs. Ook is in overleg met de agendacommissie, en met input van opleidingsmanagers en stafhoofden, met ingang van dit schooljaar een aangescherpte opzet van de overlegstructuur bepaald die volgens plan functioneert en voorsorteert op de voorgenomen organisatieverandering.

De leden van het MT hebben met elkaar een leiderschapstraject met de Doorwerthgroep gevolgd wat geleid heeft tot een betere samenwerking, maar ook tot de gedeelde conclusie dat een aanscherping in de aansturing van de organisatie nodig is. De waardevolle stappen die in het MT-leiderschapstraject zijn gezet, zijn onvoldoende gebleken om tot een slagvaardige organisatie te komen. Bij de totstandkoming van de huidige strategie is dan ook regelmatig gesproken over de manier om het nu wel werkend te krijgen en de strategie te kunnen realiseren. Deze acties zullen in 2023 zichtbaar worden.

Op basis van gesprekken met opleidingsmanagers, stafhoofden, de OR en de RvT is een aanvulling op een adviesaanvraag over een voorgenomen organisatieverandering tot stand gekomen waarover de OR positief heeft geadviseerd. De organisatieverandering is een belangrijke stap bij het realiseren van een slagvaardige organisatie in het kader van de strategie. Andere ontwikkelingen die hiertoe bijdragen worden in samenhang benaderd.

### Inspectie van het onderwijs

Naast de horizontale verantwoording van het College van Bestuur aan de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad, de Studentenraad en de Ouderraad vmbo legt het College van Bestuur verticale verantwoording af aan de Inspectie van het Onderwijs.

Elke vier jaar doet de Inspectie van het Onderwijs uitgebreid onderzoek bij ieder bestuur en zijn opleidingen. Eind december 2021 is bij MA weer een vierjaarlijks inspectieonderzoek uitgevoerd. De inspectie baseerde zich hierbij op een herzien onderzoekskader dat bestuursgericht is en uitgaat van proportionaliteit. In het kader van het onderzoek, dat betrekking had op zowel het vmbo als het mbo van MA, werd onder meer gesproken met de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad, de Studentenraad, de directeur en teamleiders vmbo, de opleidingsmanagers, onderwijskundigen, docenten en het hoofd van de stafdienst Finance & Control. Op basis hiervan ontving MA van het inspectieteam in 2022 het officiële rapport met een voldoende op besturing, kwaliteitszorg en ambitie op bestuursniveau (BKA). De adviezen uit het positief vierjaarlijks inspectieonderzoek zijn meegenomen in het jaarplan 2023 om de kwaliteitscultuur te versterken.

Daarnaast voerde de inspectie in vervolg op eerder onderzoek in 2021 herstelonderzoek uit bij de opleidingen Filmacteur op het gebied van onderwijsresultaten. Voor de opleiding Filmacteur heeft de onderwijsinspectie in 2022 bepaald dat het herstelonderzoek beëindigd is.

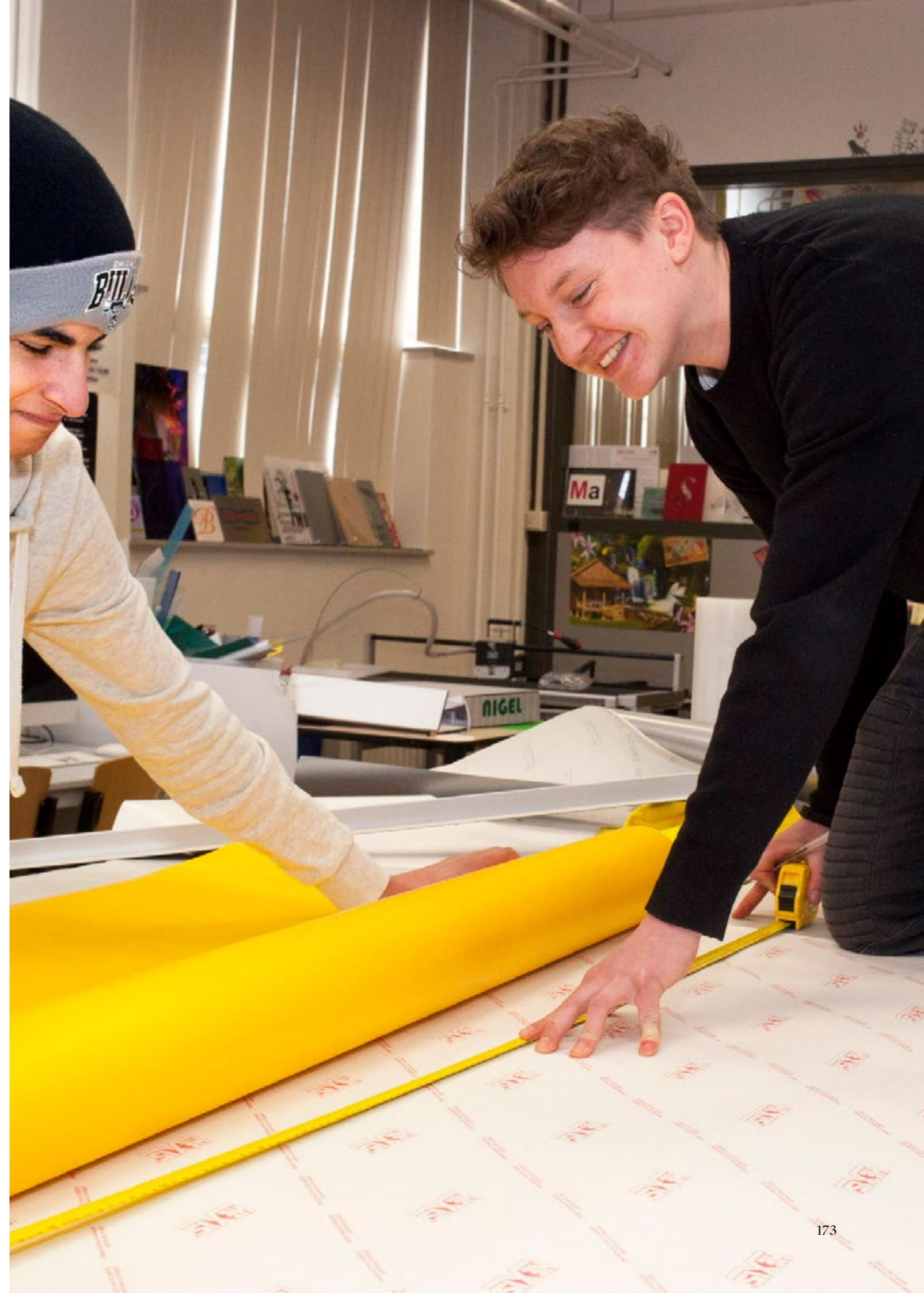
### Klachten

Bij Mediacollege Amsterdam doen we ons best om zorgvuldig te werken. Daar slagen we goed in en tegelijk is het niet volledig uit te sluiten dat er soms iets misgaat. In dat geval is het belangrijk om met elkaar te constateren wat er mis is en daarvoor een goede oplossing te vinden. Vaak kan dat in onderling overleg. En soms is een situatie aanleiding om een klacht in te dienen bij onze klachtencommissie of melding te maken bij onze externe vertrouwenspersoon. We proberen die meldingsbereidheid te vergroten, want het is belangrijk om samen voor een veilige leer- en werkomgeving te zorgen.

In 2022 is er één klacht ingediend bij de klachtencommissie. Zowel de klager als de verweerder zijn door de klachtencommissie gehoord. Van beide hoorzittingen zijn verslagen gemaakt. Op basis hiervan heeft de klachtencommissie advies uitgebracht aan het CvB. Het CvB heeft het advies overgenomen en de klacht is naar tevredenheid afgehandeld.

In 2022 zijn negen meldingen gedaan bij onze externe vertrouwenspersoon van NIM-BMW. Zeven meldingen kwamen vanuit medewerkers en twee meldingen vanuit studenten.

MA is in 2021 gestart met het opstellen van een nieuwe gedragscode voor medewerkers en het herzien van onze interne klachtenregeling. Begin 2022 worden deze formeel vastgesteld en met een communicatiecampagne onder de aandacht gebracht. Er zijn twee nieuwe leden benoemd in de klachtencommissie en we hebben stappen gezet in de informatievoorziening aan studenten en medewerkers. Het is belangrijk om te weten waar je terecht kan met klachten en om met elkaar in gesprek te blijven over sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag.





## 19. Finance & Control

### Financieel beleid

#### Kengetallen

	Realisatie 2022	Realisatie 2021	Signaleringswaarde Inspectie van het onderwijs
<b>Solvabiliteitsratio 2</b> (Eigen vermogen + voorzieningen / totale passiva)	0,7	0,7	< 0,3
<b>Liquiditeit</b> (Current ratio = Vlottende activa / Kortlopende schulden)	1,8	2,8	< 0,75
<b>Rentabiliteit *</b> Resultaat / (totale baten + rentebaten)	0,00	0,06	< 0,0
<b>Huisvestingsratio</b> (Huisvestingslasten + afschrijvingen geb. en ter.) / Totale lasten)	0,13	0,10	> 0,15
<b>Personeelsratio</b> (Personele lasten / totale lasten)	0,77	0,76	> 0,76
<b>Normatief EV</b> (Eigen vermogen / som van berekening aanschafwaarde gebouw, boekwaarde mva en 5% van alle baten)	0,55	0,87	> 1,0

\* Bij een negatief bedrag wordt een 0 getoond

Het resultaat over 2022 bedraagt ruim € 3,0 miljoen negatief en bestaat uit ruim € 37 miljoen aan baten en bijna € 40 miljoen aan lasten. Daarmee is het resultaat lager dan eerder was gedacht. Het begrote resultaat was ruim € 1,5 miljoen negatief. Hierbij was rekening gehouden met:

- Een stijgend aantal studenten, waarbij de bekostiging (T-2) achterblijft bij het aantal studenten dat de lessen volgt.
- Een laatste jaar inzet van npo- en kwaliteitsmiddelen, en subsidiebaten uit het variabele deel kwaliteitsagenda pas in het volgende kalenderjaar 2023.

In 2021 bedroeg het resultaat ruim € 2,2 miljoen positief. Corona heeft het financiële resultaat in 2022 beïnvloed. We hebben meer uitgegeven aan leerling-ondersteuning en leermiddelen. Daarnaast heeft de extreme inflatie een impact gehad op de hogere lasten. Tot slot zijn de personele lasten hoger door enerzijds meer inhuur als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt en anderzijds door meer inzet aan personeel als begroot.

In het vervolg van dit hoofdstuk en in de jaarrekening lichten we de cijfers over 2022 verder toe.

De solvabiliteitsratio 2 is gelijk gebleven vergeleken met 2021 met een lager eigen vermogen en hogere voorzieningen. Het eigen vermogen is gedaald door het negatieve resultaat. De stijging van de voorzieningen zit vooral in de voorziening groot onderhoud en voor een kleiner deel in de voorziening langdurig zieken. De voorziening groot onderhoud is

toegenomen door het uitblijven van groot onderhoud, door een tekort aan personeel en sterk toegenomen bouwrijzen. De toename van de voorziening langdurig zieken is het gevolg van een hoog actueel ziekteverzuim waardoor het risico op langdurig zieken toeneemt. De solvabiliteit blijft ruim boven de signaleringswaarde.

De liquiditeitsratio van Mediacollege Amsterdam is gedaald van 2,8 eind 2021 naar 1,8 eind 2022, maar blijft daarmee boven de signaleringwaarde. De afname van de liquiditeitsratio is het gevolg van het uit eigen middelen betalen van de nieuwbouw. De nieuwbouw is inmiddels in gebruik genomen en de verwachting is dat deze ratio de komende jaren ruim boven de signaleringswaarde blijft.

De rentabiliteit van Mediacollege Amsterdam is gelijk aan de signaleringswaarde als gevolg van het negatieve exploitatieresultaat.

De huisvestingsratio laat de verhouding zien van de huisvestingslasten inclusief afschrijving op gebouwen en terreinen ten opzichte van de totale lasten. De huisvestingsratio is toegenomen ten opzichte van 2021 maar blijft onder de signaleringswaarde.

De personeelsratio laat de verhouding zien van de personele lasten ten opzichte van de totale lasten. De ratio is toegenomen ten opzichte van 2021 en overschrijdt de signaleringswaarde. Dit zal de komende jaren worden opgelost door minder inzet van personeel.



Het normatief eigen vermogen geeft aan hoe het eigen vermogen zich verhoudt ten opzichte van een som van:

- 0,5 \* (aanschafwaarde gebouw \*1,27)
- Boekwaarde resterende MVA
- 5% \* alle baten

Het normatief eigen vermogen is in 2022 iets toegenomen en nog steeds ruim boven het publieke eigen vermogen van Mediacollege Amsterdam. Dit betekent dat er geen sprake is van bovenmatig publiek eigen vermogen naar het oordeel van de Inspectie van het Onderwijs ultimo 2022.

### Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

Mediacollege Amsterdam heeft twee verbonden partijen waarin private activiteiten zijn ondergebracht:

- Grafisch Media Instituut Holding B.V. inclusief dochtermaatschappij Grafisch Media Instituut B.V.
- Het Impresariaat B.V.

Grafisch Media Instituut B.V. is een opleidingsinstituut dat zich richt op de volwassen doelgroep en biedt professionele cursussen en opleidingen in mediadesign, printmedia en digitale media.

Het Impresariaat B.V. wordt ingezet voor het kunnen bewerkstelligen van rollen in mediaproducties voor stagiaires van de opleiding filmacteurs. We hebben Het Impresariaat B.V. in 2011 opgericht met als doel de samenwerking tussen partners in het bedrijfsleven, brancheorganisaties en onderwijs. Momenteel vervult het impresariaat uitsluitend een rol bij het realiseren van stageplaatsen voor studenten FA.

### Ontwikkeling exploitatie 2022

De hoofdlijnen van de exploitatie zijn als volgt:

(Bedragen x € 1.000)	2022	2021
Totale baten	37.039	37.733
Incidentele baten	143	54
<b>Genormaliseerde baten</b>	<b>36.896</b>	<b>37.679</b>
Totale lasten	40.054	35.444
Incidentele lasten	147	0
<b>Genormaliseerde lasten</b>	<b>39.907</b>	<b>35.444</b>
<b>Genormaliseerd resultaat</b>	<b>3.011 -/-</b>	<b>2.235</b>
<b>Resultaat</b>	<b>3.015 -/-</b>	<b>2.289</b>

Incidentele baten en lasten (x € 1.000)	2022
• Verhuizing Snijmachine	7
• Afb Mediabites	13
• Compensatie projecten	41
• Vrijval voorziening wachtgeld en transitievergoeding	57
• Afboeken borg niet retour	25
• Herplaatsen wanden door de verhuizing	65 -/-
• Verhuiskosten nieuwbouw	82 -/-
	<u>4 -/-</u>

Incidentele baten en lasten (x € 1.000)	2021
• CAO-compensatie personeel	8
• Overname verhuisvergoeding	6
• Vergoeding betaalde transitievergoeding	16
• Vrijval voorziening wachtgeld	19
v Ontvangen gift Fondscommunicatie innovatie	5
	<u>54</u>

### Baten

#### Ontwikkeling ten opzichte van 2021

In vergelijking met 2021 zijn de baten € 0,7 miljoen lager. Dit komt voornamelijk door een afname van rijksbijdrage OCW, vanwege een lager landelijk budget. In 2021 was het landelijk budget tijdelijk verhoogd met beschikbaar gestelde middelen ten gevolge van de coronacrisis.

De overheidsbijdragen en -subsidies zijn € 0,2 miljoen afgenomen ten opzichte van 2021. Deze afname is het gevolg van lagere gemeentelijke projectbijdragen van de mbo-agenda. Tot slot is sprake van een toename in de overige baten van € 0,2 miljoen. Deze toename wordt veroorzaakt door eerdergenoemde incidentele baten.

#### Ontwikkeling ten opzichte van begroting

Over het afgelopen jaar zien wij dat de totale baten van totaal € 37,0 miljoen ongeveer € 0,8 miljoen hoger zijn dan begroot. Deze afwijking is als volgt verklaarbaar:

Rijksbijdrage OCW: (€ 0,4 mln. meer realisatie ten opzichte van de begroting)

- De rijksbijdrage voor het beroepsonderwijs 2022 is hoger dan begroot. Vanwege de extreme inflatie heeft OCW het afgelopen jaar extra loon- en prijscompensatie doorgevoerd.

Overige overheidsbijdrage en -subsidies: (€ 0,07 mln. meer ten opzichte van de begroting)

- Het afgelopen jaar is een aantal bijdragen ontvangen voor nieuwe mbo-agenda projecten, als MA Startup en Ontwikkeling streaming studio, die niet was begroot.

Overige baten: (€ 0,3 mln. meer ten opzichte van de begroting)

- De opbrengsten vanuit verhuur en ouderbijdragen zijn € 30k hoger dan begroot.
- Tot slot was sprake van een aantal incidentele baten, zoals een vrijval van personeelsvoorzieningen, incidenteel ontvangen compensaties voor projecten en afboekingen wegens niet retourbrengen.

## Lasten

### Ontwikkeling ten opzichte van 2021

Ten opzichte van voorgaand jaar zijn de totale lasten in 2022 met € 4,6 miljoen toegenomen tot € 40,0 miljoen. Deze toename is als volgt te verklaren:

Personeelslasten: (toename van € 3,7 mln.)

- De lonen en salarissen, sociale lasten en pensioenen van eigen personeel (PIL) zijn met € 1,6 miljoen gestegen. Dit is een gevolg van de cao-loonsverhoging en van een toename van het eigen personeel met 15,2 fte.
- De dotaties en onttrekkingen aan de personele voorzieningen hebben per saldo een negatieve impact van € 0,3 miljoen als gevolg van een hoog ziekteverzuim ultimo 2022.
- Er is sprake van een toename van € 1,5 miljoen in de kosten van personeel niet in loondienst (PNIL). Dit betreft inhuur uitzendkrachten, beoordelaars en expertise. Mediacollege Amsterdam heeft in 2022, net als in 2021, extra subsidiebatens ontvangen voor het wegwerken van leerachterstanden ontstaan door corona. Er is veel gebruik gemaakt van inhuur van uitzendkrachten omdat het tijdelijke subsidiebatens betrof. Daarnaast heeft de krapte op de arbeidsmarkt een rol gespeeld in de toename van de kosten PNIL.
- De toename van € 0,3 miljoen op de overige personeelskosten komt enerzijds door hoge kosten voor werving en selectie als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, anderzijds zijn door toenemend ziekteverzuim kosten gemaakt voor Arbodienst en re-integratie.

Afschrijvingen: (toename van € 0,1 mln.)

- De toename in 2022 is verklaarbaar door investeringen die hebben plaatsgevonden in 2022. Door corona is in de jaren 2020 en 2021 minder geïnvesteerd doordat lessen veelal online plaatsvonden. Sinds 2022 volgen de studenten weer klassikaal les en is geïnvesteerd in nieuwe leermiddelen.

Huisvestingslasten: (toename van € 0,4 mln.)

- De huurkosten zijn toegenomen door extra huurlasten van het XR Lab sinds 2022.
- De lasten voor energie en water zijn met € 0,4 miljoen toegenomen door extreem gestegen energielasten gedurende 2022.

- De lasten voor belastingen en heffingen dalen in 2022 doordat in de lasten van 2021 een aantal naheffingen was opgenomen van eerdere jaren.

Overige lasten: (toename van € 0,5 mln.)

- De lasten voor administratie en beheer zijn toegenomen als gevolg van toegenomen lasten voor licenties software.
- De lasten voor inventaris en apparatuur zijn afgenomen als gevolg van een tijdelijke huurvrije periode van onze kopieermachines.
- In 2022 hebben weer meer programma-activiteiten en excursies plaatsgevonden door het afbouwen van de getroffen coronamaatregelen.
- Aan leermiddelen en klein inventariskosten is meer uitgegeven dan voorgaand jaar, mede door een toename in de kosten van Adobe-licenties. Ook de kosten voor communicatiewerkzaamheden zijn toegenomen. Dit houdt verband met een toename in het afstandsonderwijs en thuiswerken als gevolg van corona.

### Ontwikkeling ten opzichte van begroting

Wanneer de exploitatiekosten worden vergeleken met de begroting valt op dat de totale lasten € 2,2 mln. hoger uitvallen dan was begroot. Deze afwijking is als volgt te verklaren:

Personeelslasten:

(€ 1,9 mln. meer realisatie ten opzichte van de begroting)

- De lonen en salarissen van eigen personeel waren hoger dan begroot. Dit heeft enerzijds te maken met meer inzet van fte ten opzichte van de formatie. Daarnaast waren de gemiddelde

loonkosten hoger dan begroot.

- Aan de andere kant is er een overschrijding in de overige personeelslasten. De hogere rijksbijdragen van de toegekende doelsubsidies zijn ingezet ten behoeve van extra tijdelijk personeel. Daarnaast heeft er extra inhuur plaatsgevonden ter vermindering van leerachterstanden als gevolg van coronamaatregelen. Tenslotte is een aantal functies met externen ingevuld in verband met openstaande vacatures en afwezigheid als gevolg van corona.

Afschrijvingen:

(€ 0,35 mln. minder realisatie ten opzichte van de begroting)

- Mediacollege Amsterdam heeft het afgelopen jaar minder geïnvesteerd dan was begroot. Hierdoor blijven de afschrijvingen achter. Ook heeft de overdracht van het nieuwbouwpand later plaatsgevonden dan gepland.

Huisvestingslasten:

(€ 0,4 mln. meer realisatie ten opzichte van de begroting)

- De gerealiseerde huurkosten zijn hoger dan begroot. In de begroting was geen rekening gehouden met de nieuwe huurovereenkomst voor het XR Lab.
- De onderhoudskosten zijn hoger dan begroot. Door het uitblijven van groot onderhoud heeft meer klein onderhoud plaatsgevonden.
- De energielasten zijn door de extreem toegenomen energieprijzen veel hoger uitgevallen dan begroot.

Overige lasten: (€ 0,2 mln. meer ten opzichte van de begroting)

- Vanwege corona hebben in 2021 vrijwel geen excursies en programma-activiteiten plaatsgevonden. Het afgelopen jaar heeft, mede vanuit het NPO-

budget, een aantal extra excursies plaatsgevonden. Daarnaast zijn veel overige lasten als gevolg van inflatie hoger uitgevallen dan begroot.

#### Resultaat

Mediacollege Amsterdam begroot taakstellend en stuurt op afwijkingen. Terugkijkend kan voor 2022 worden geconstateerd dat de beheersing van de kosten soms buiten ons bereik lag. Door externe factoren als krapte op de arbeidsmarkt en de hoge inflatie kon niet altijd gestuurd worden.

De belangrijkste afwijking van de begroting is te relateren aan verschuiving van middelen. De extra toegekende middelen voor het wegwerken van leerachterstanden, die zijn opgelopen door de getroffen coronamaatregelen, zijn grotendeels ontvangen in 2021 terwijl de kosten in 2022 zijn gemaakt. Daarnaast is sprake van een verschuiving bij de gemaakte kosten voor de kwaliteitsagenda terwijl het variabele deel van de middelen wordt ontvangen in het opvolgende jaar, in 2023.

#### Treasurybeleid

Het treasurybeleid van Mediacollege Amsterdam is vastgelegd in het Treasurystatuut, dat de Raad van Toezicht in november 2020 heeft goedgekeurd.

De hoofdtaak van treasury is de financiële continuïteit op de korte en lange termijn te waarborgen. Alle treasuryactiviteiten zijn ondergeschikt en dienend aan de missie en visie van Mediacollege Amsterdam. In het strategische beleid van Mediacollege Amsterdam hebben we inhoud gegeven aan de missie van treasury, namelijk het mitigeren van de volgende risico's:

- Valutarisico - het risico van veranderingen in de verlies- en winstrekening of de balans door een mutatie van een valuta.
- Renterisico - door veranderingen in de rentestand het resultaat van een onderneming verandert.
- Kredietrisico - het risico dat de tegenpartij of de bank van de tegenpartij niet aan haar contractuele verplichtingen kan voldoen.
- Liquiditeitsrisico - het risico dat men over onvoldoende middelen beschikt om aan de directe verplichtingen te voldoen.
- Solvabiliteitsrisico - het risico dat eigen vermogen of garantievermogen onvoldoende is om op lange termijn aan de verplichtingen te voldoen.

Het treasurybeleid, opgesteld 24 November 2020, is volgens de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' (en gewijzigd in december 2018) en sinds oktober 2022 maakt Mediacollege Amsterdam gebruik van schatkistbankieren.

Mediacollege Amsterdam heeft geen beleggingen, geen leningen verstrekt, geen renteswaps en geen derivaten. Op de balans staat één uitstaande geldlening, die in het verleden aangegaan is voor de financiering van de verbouwing aan de Contactweg.

In de meerjarenprognose heeft Mediacollege Amsterdam rekening gehouden met het aantrekken van een nieuwe lening zodat de aanwezige liquiditeiten van Mediacollege Amsterdam binnen de gestelde normen blijven. We blijven de financiële ontwikkeling monitoren om tijdig te kunnen anticiperen. Een extra lening probeert Mediacollege Amsterdam zo lang mogelijk af te houden. Voor het monitoren van de ontwikkelingen wordt gebruik gemaakt van de sectorale (liquiditeiten)normen en de verwachte cashflowontwikkeling.

#### Notitie 'Helderheid in de bekostiging'

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft met de notitie 'Helderheid in de bekostiging' aanvullende eisen gesteld aan het bestuursverslag. De notitie bestaat uit de volgende thema's:

THEMA	TOELICHTING	
1	Uitbestede onderwijs	Mediacollege Amsterdam heeft in 2022 geen bekostigd onderwijs uitbestede aan een andere, al dan niet bekostigde, instelling of organisatie tegen betaling van de geleverde prestaties.
2	Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Mediacollege Amsterdam zet geen publieke middelen in bij private activiteiten.
3	Het verlenen van vrijstellingen	Mediacollege Amsterdam verleent vrijstellingen aan studenten volgens het vrijstellingenbeleid, dat is opgenomen in het handboek Examinering. Studenten met vrijstellingen voldoen aan de gestelde bekostigingsregels.
4	Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf	Mediacollege Amsterdam betaalt geen les- en/ of cursusgeld voor studenten. Mediacollege Amsterdam heeft op dit moment geen BOL-studenten. Beleid is dat de student instemt via een ondertekende schriftelijke machtiging dat een derde (een bedrijf of andere organisatie) het cursusgeld voldoet.
5	In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	Begin oktober 2022 is één mbo-student met een diploma uitgestroomd. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begin oktober 2022 zijn acht mbo-studenten uitgestroomd zonder diploma.</li> <li>• Begin oktober 2022 stapten acht mbo-studenten over naar een andere instelling.</li> <li>• Mediacollege Amsterdam heeft geen deelnemers die in meer dan één bekostigde opleiding staan ingeschreven.</li> <li>• In 2022 waren er geen studenten die een gecombineerd traject educatie en beroepsonderwijs volgden.</li> </ul>
6	De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	In 2022 zijn acht mbo-studenten tijdens het schooljaar gewisseld van opleiding, en is er geen enkele mbo-student die een andere leerweg heeft gekozen of veranderd is van opleiding of van leerweg.
7	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	Is niet van toepassing bij Mediacollege Amsterdam
8	Buitenlandse deelnemers	Mediacollege Amsterdam heeft in 2022 geen onderwijs verzorgd buiten Nederland.

# Continuïteits- en risicoparagraaf

Kengetallen personeel en deelnemersaantallen



## A1. Kengetallen stand per 31/12/2022

PERSONEEL IN FTE'S	GE- REALISEERD	REALISATIE	BEGROTING	PROGNOSE			
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
CvB	2,0	1,8	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
OP ingezet in het VO	20,9	20,9	31,4	29,9	28,9	28,9	28,9
OP ingezet in het MBO	146,5	168,8	141,3	137,0	139,2	140,7	140,7
OP ingehuurd in het VO	0,7	4,2	3,6	2,7	2,5	2,5	2,5
OP ingehuurd in het MBO	9,3	17,6	19,9	16,0	15,2	15,3	15,3
<b>Totaal onderwijzend personeel</b>	<b>177,4</b>	<b>211,5</b>	<b>196,2</b>	<b>185,6</b>	<b>185,8</b>	<b>187,4</b>	<b>187,4</b>
<b>Totaal personeel</b>	<b>279,1</b>	<b>305,0</b>	<b>286,3</b>	<b>274,2</b>	<b>274,4</b>	<b>276,0</b>	<b>276,0</b>
<b>Deelnemersaantallen 1 okt telling</b>							
VO	294	284	300	310	315	320	320
MBO	2.653	2.627	2.639	2.746	2.824	2.856	2.859
<b>Totaal</b>	<b>2.947</b>	<b>2.911</b>	<b>2.939</b>	<b>3.056</b>	<b>3.139</b>	<b>3.176</b>	<b>3.179</b>
<b>Gewogen deelnemers / onderwijzend personeel</b>							
VO	14	11	9	10	10	10	10
MBO	17	14	16	18	18	18	18
aandeel ingehuurd personeel	9%	12%	12%	10%	9%	9%	9%
aandeel overhead in totale personeelskosten	36%	31%	31%	32%	32%	32%	32%
Gemiddelde loonkosten per fte (GPL in €)	81.857	84.542	86.365	89.184	91.907	94.660	97.541
Controle	3,3%	3,3%	2,2%	3,3%	3,1%	3,0%	3,0%

### Personeel in fte's

De personele bezetting 2021 en 2022 is de gemiddelde inzet in die boekjaren, waarbij onderscheid is gemaakt tussen personeel in loondienst en inhuur uitzendkrachten. De prognose is ontleend aan de Meerjaren Formatie Raming waarbij rekening is gehouden met enerzijds de doelen en anderzijds de formatieve inzet.

Het toekennen van formatie aan teams ten behoeve van deelname aan projecten gaat niet ten koste van het primaire proces, het onderwijs. Binnen de formatie van stafdiensten en bij het CvB is een fluctuatie gedurende de jaren zichtbaar. In de reguliere stafafdelingen zijn alle benodigde standaard processen belegd, ongeacht het aantal studenten en klassen. Het afgelopen jaar heeft Mediacollege Amsterdam geïnvesteerd in de implementatie van nieuw beleid. Hierdoor heeft een aantal afdelingen tijdelijk extra formatie toegewezen gekregen.

Mediacollege Amsterdam streeft naar het bereiken van efficiency door verbetering in samenwerking en optimalisering van processen. Wij veronderstellen dat dit vanaf komend jaar leidt tot een verlaging van de inzet op staffuncties.

### Studenten (deelnemersaantallen)

De deelnemersaantallen per 1 oktober betreffen het ongewogen aantal vo-leerlingen en mbo-studenten. De gegevens van 2021 en 2022 zijn op basis van het rapport van DUO van 18 januari 2023. De gegevens van de jaren 2023-2027 zijn ontleend aan de Financiële Meerjarenbegroting 2023-2027.

### Meerjaren Begroting

#### Toelichting bij de Meerjarenbegroting

De Financiële Meerjarenbegroting 2023-2027 is op 6 december 2022 goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Deze is beleidsrijk opgesteld waarbij rekening is gehouden met de verschillende ambities in onze nieuwe strategie 'Next Level'.

De komende vijf jaar zal Mediacollege Amsterdam investeren in het geven van creatief vakonderwijs op hoog niveau, het creëren van een dynamische leeromgeving, het aangaan van waardevolle partnerschappen en het bouwen van een community.

De ambitie voor het geven van creatief vakonderwijs op hoog niveau doen we door enerzijds de basis van ons onderwijs nog verder op orde te brengen en anderzijds door te innoveren, veelal in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven (publiek-private samenwerkingen). Het opzetten van Hybride Leeromgevingen is hier een goed voorbeeld van.

Het afgelopen jaar is de nieuwbouw aan de Contactweg in gebruik genomen. Komende jaren zal geïnvesteerd worden om zowel locatie Dintelstraat als locatie Contactweg te vernieuwen. Het doel is dat beide locaties dynamische leeromgevingen worden waar je de dynamiek van de mediawereld voelt.

# Balans 31 december 2022

## A2. Financiële ontwikkeling in meerjarenperspectief in € 1.000

BALANS	REALISATIE	BEGROTING	PROGNOSE			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Immaterieel vaste activa	-	-	-	-		
Materieel vaste activa	24.479	25.940	29.481	29.614	28.486	27.408
Financiële vaste activa	88	88	88	88	88	88
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>24.567</b>	<b>26.028</b>	<b>29.569</b>	<b>29.702</b>	<b>28.574</b>	<b>27.496</b>
Vorderingen	1.218	1.243	1.218	1.268	1.218	1.243
Liquide middelen	10.448	11.900	7.953	6.852	7.077	7.001
<b>Totaal activa</b>	<b>36.232</b>	<b>39.170</b>	<b>38.740</b>	<b>37.822</b>	<b>36.869</b>	<b>35.739</b>
Algemene reserve	17.596	22.301	23.257	23.287	23.381	23.222
Private bestemmingsreserve	88	88	88	88	88	88
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>17.684</b>	<b>22.389</b>	<b>23.345</b>	<b>23.375</b>	<b>23.469</b>	<b>23.309</b>
Voorzieningen	8.049	2.357	2.046	2.098	2.151	2.205
Langlopende schulden	4.200	8.100	7.050	6.000	4.950	3.900
Kortlopende schulden	6.300	6.325	6.300	6.350	6.300	6.325
<b>Totaal Passiva</b>	<b>36.232</b>	<b>39.170</b>	<b>38.740</b>	<b>37.822</b>	<b>36.869</b>	<b>35.739</b>
Liquiditeit (vlottende activa/kortlopende schulden)	1,9	2,1	1,5	1,5	1,5	1,5
Rentabiliteit (resultaat/eigen vermogen)	-15,9	-0,6	4,1	4,1	4,1	4,1
Rentabiliteit begrip OC&W (resultaat/opbrengsten)	-7,7	-0,4	2,6	2,6	2,6	2,6
Solvabiliteit (1)	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Solvabiliteit (2)	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7

# Staat van baten en lasten 2022

## Ontwikkeling balans

Om meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de financiële positie van Mediacollege Amsterdam is een meerjarenbalans 2022 – 2027 met bijbehorende kengetallen opgenomen.

Vanaf 1 januari 2023 maakt Mediacollege Amsterdam gebruik van de overgangsregeling Groot Onderhoud en vindt een stelselwijziging plaats. Vanaf dat moment worden kosten voor groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven. Hierdoor is een toename van materieel vaste activa zichtbaar in de komende jaren. Daarnaast wordt de komende jaren extra geïnvesteerd in het creëren van een dynamische leeromgeving. Dit verklaart de toename van materiële vaste activa voor de komende vijf jaar. Deze toename staat in samenhang met een afname van de liquide middelen. Het overgrote deel van de investeringen wordt gefinancierd uit eigen middelen en eind 2023 is rekening gehouden met het aantrekken van externe financiering.

Het eigen vermogen blijft de komende jaren stabiel als gevolg van de geringe resultaten die voor de komende jaren zijn begroot. De voorzieningen nemen af vanaf 2023 door genoemde stelselwijziging. Vanaf 2023 bestaan de voorzieningen alleen nog uit personele voorzieningen. Tot slot is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met het aantrekken van een langlopende lening van € 4,5 miljoen eind 2023 om een deel van de investeringen, die bijdragen aan de strategische ambities, te financieren.

De meerjarenbalans geeft een gezond beeld ten aanzien van de liquiditeits- en solvabiliteitsratio. De rentabiliteitsratio fluctueert als gevolg van de begrote resultaten. Dit wordt de komende jaren extra gemonitord.

## Investeringen 2023 t/m 2027

Voor de jaren 2023 tot en met 2027 is rekening gehouden met € 16 miljoen aan investeringen. Voor reguliere investeringen in inventaris en leermiddelen is jaarlijks € 1 miljoen begroot. Aan de hand van een onderhoudsplan is rekening gehouden met ruim € 8,7 miljoen aan investeringen in groot onderhoud en tot slot is € 1,3 miljoen begroot voor het herinrichten van locatie Dintelstraat en locatie Contactweg.

## A3. Meerjarenbegroting

Resultatenrekening (€ * 1000)	GEREALISEERD	BEGROTING	PROGNOSE			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rijksbijdrage	36.156	35.708	35.687	35.714	36.656	37.291
Overige overheidsbijdragen	641	1.868	1.813	1.809	1.809	1.809
<b>Publieke bijdragen</b>	<b>36.797</b>	<b>37.576</b>	<b>37.500</b>	<b>37.523</b>	<b>38.465</b>	<b>39.101</b>
Cursusgelden	-	-	-	-		
Overige baten	455	205	205	205	205	205
<b>Totale baten</b>	<b>37.252</b>	<b>37.781</b>	<b>37.705</b>	<b>37.728</b>	<b>38.670</b>	<b>39.306</b>
Personeelslasten	30.823	28.842	27.836	28.500	29.388	30.184
Afschrijvingen	1.637	2.033	2.375	2.513	2.470	2.533
Huisvestingslasten	3.210	2.546	2.185	2.297	2.292	2.284
Overige lasten	4.053	4.224	4.004	4.084	4.166	4.249
<b>Totale lasten</b>	<b>39.724</b>	<b>37.645</b>	<b>36.401</b>	<b>37.394</b>	<b>38.316</b>	<b>39.250</b>
Voorzieningen	8.049	2.357	2.046	2.098	2.151	2.205
Langlopende schulden	4.200	8.100	7.050	6.000	4.950	3.900
Kortlopende schulden	6.300	6.325	6.300	6.350	6.300	6.325
<b>Totaal Passiva</b>	<b>36.232</b>	<b>39.170</b>	<b>38.740</b>	<b>37.822</b>	<b>36.869</b>	<b>35.739</b>
Financiële baten en lasten	348	273	348	304	259	215
<b>Resultaat</b>	<b>-2.819</b>	<b>-137</b>	<b>956</b>	<b>30</b>	<b>94</b>	<b>-159</b>
Resultaat deelnemingen	-0	-	-	-	-	-
Incidentele baten en lasten in resultaat	-	-	-	-	-	-
<b>Resultaat</b>	<b>-2.819</b>	<b>-137</b>	<b>956</b>	<b>30</b>	<b>94</b>	<b>-159</b>

## Ontwikkeling baten

In de begroting is rekening gehouden met de verwachte ontwikkeling van het landelijk budget MBO, in de komende periode, zoals die middels het referentiekader is verstrekt door het ministerie van OCW en de MBO Raad. Daarnaast is rekening gehouden met een inschatting voor Loon- en Prijsindexatie (LPO) over de jaren heen.

Voor de bepaling van het marktaandeel 2023 en 2024 is gebruik gemaakt van de (voorlopige) Terugmelding Bekostigingsgrondslagen (TBG). Voor daaropvolgende jaren is gebruik gemaakt van de planningstool mbo die beschikbaar is gesteld door het ministerie van OCW, waarop enkele correcties zijn doorgevoerd. We zien op basis van de al bekende studentaantallen een lichte groei van bekostigde studenten in 2024 naar een marktaandeel van 0,71 procent. Wij verwachten de komende jaren nog een gestage groei in deelnemersaantallen als gevolg van het vullen van nieuwe klassen van nieuw gestarte opleidingen. Bij de bestaande opleidingen verwachten wij een beperkte afname van studenten. De door ons geprognosticeerde studentengroei resulteert in een stijgend marktaandeel en ongeveer een gelijke bekostiging in de jaren 2024 tot en met 2027. Dit ligt in lijn met de verwachting dat de landelijke afname groter zal zijn dan bij Mediacollege Amsterdam.

Voor de vo-bekostiging hebben we gerekend met een groeiend aantal leerlingen voor de periode 2023-2027. Om de positionering van het vmbo te verbeteren en in te spelen op de arbeidsmarkt krapte heeft het bestuur ingestemd met een pilot voor 'Organisatorische ingreep voor een sterkere vakschool'. De pilot heeft een looptijd van twee jaar en wordt gedurende de pilot gemonitord op behaalde resultaten als: verbeterde kwaliteit van onderwijs, verlaging van leerlingenverzuim, uitval en verloop en verhoging van de leerlingtevredenheid.

## Opbrengsten kwaliteitsagenda

Meerjarig is rekening gehouden met € 17,6 miljoen (2023 t/m 2027) baten vanuit de kwaliteitsagenda. De huidige kwaliteitsafspraken liepen tot en met 2022. Het resultaatafhankelijke deel over 2022 wordt verstrekt na evaluatie en wordt daardoor ontvangen in 2023. Dit leidt tot een verschuiving in opbrengsten kwaliteitsagenda.

Inmiddels is door het ministerie van OCW bekend gemaakt dat vanaf 2024 een nieuwe kwaliteitsagenda start en Mediacollege Amsterdam is gestart met het schrijven van een nieuw kwaliteitsagenda plan. Voor 2023 keert OCW eenmalig een ongeoormerkte subsidiepot uit voor de kwaliteitsagenda. Deze middelen zijn beschikbaar

gesteld om scholen te ondersteunen bij het opzetten van de nieuwe kwaliteitsplannen. De baten voor 2024 tot en met 2027 zijn berekend op basis van het verwachte marktaandeel mbo.

Naast de Rijksbijdragen OCW is ook rekening gehouden met overige subsidies OCW. In de meerjarenbegroting is de subsidie 'Salarismix versterking leraren in de Randstadregio's' meegenomen. Inmiddels is bekend dat het ministerie van OCW heeft besloten de landelijke subsidiepot van € 51 miljoen toe te voegen aan het budget voor de kwaliteitsagenda. Voor een periode van tenminste vier jaar zullen mbo-scholen die door deze wijziging minder toebedeeld krijgen additionele middelen ontvangen in de vorm van een overgangsbekostiging. Wij veronderstellen dat de omvang van de overige subsidiebatens OCW daardoor nagenoeg gelijk zullen blijven.

Tot slot zijn verschillende gemeentelijke bijdragen en subsidies begroot. Wegens de korte looptijd van deze projecten is voor de toekomstige jaren rekening gehouden met een geschat bedrag aan gemeentelijke bijdragen. Wij veronderstellen dat de omvang van de gemeentelijke bijdragen nagenoeg gelijk zullen blijven.

## Ontwikkeling lasten

De oorlog tussen Rusland en Oekraïne heeft het afgelopen jaar in Nederland geleid tot een flinke inflatie van ruim 10%. Ook voor Mediacollege Amsterdam is de inflatie voelbaar. In de meerjarenprognose is daarom rekening gehouden met een inflatie van de kosten van 5% voor 2023. Wegens onzekerheid over de toekomstige ontwikkelingen hebben we voor de daaropvolgende jaren rekening gehouden met een inflatie van 2% per jaar.

## Toenemende personeelslasten

De lonen en salarissen voor de periode 2023-2027 zijn begroot op basis van de verwachte bezetting volgens de Meerjaren Formatie Raming. De loonkosten liggen in 2023 lager door het wegvallen van de extra NPO-capaciteit vanaf schooljaar 2023-2024. Deze extra capaciteit werd bekostigd vanuit NPO-baten.

## Effect loon- en prijsbijstelling en cao-loonsverhoging

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met CAO-loonsverhogingen van jaarlijks 3%. Vanaf 2024 nemen de lasten van lonen en salarissen hierdoor toe. Hier is voor gekozen omdat ook bij de bepaling van de Rijksbijdragen rekening is gehouden met loon- en prijsbijstelling van de Lumpsum.

Door krapte op de arbeidsmarkt is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met een flexibele schil van inhuur van uitzendkrachten van 9% op basis van de Meerjaren Formatie Raming. De begrote lasten voor inhuur van uitzendkrachten, expertise en overige personeelslasten zijn gedurende 2023 t/m 2027 nagenoeg stabiel.

## Afname huisvestingslasten

De afschrijvingslasten zijn als gevolg van de stelselwijziging de komende jaren hoger dan 2022. Groot onderhoud wordt vanaf 2023 geactiveerd en afgeschreven.

De huisvestingslasten zijn vanaf 2023 als gevolg van de stelselwijziging gedaald door het wegvallen van de jaarlijkse dotatie groot onderhoud van bijna € 0,9 miljoen. De huurovereenkomst van de Factory loopt in 2023 ten einde. Vanaf 2024 vervallen ook deze huurlasten. Vooralsnog is het streven om onze vmbo en mbo-opleidingen op onze locaties Dintelstraat en Contactweg te geven. In de meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met andere huisvestingskosten.

## Ontwikkeling resultaat

Mediacollege Amsterdam is een onderwijsinstelling en heeft de ambitie voor het geven van vakonderwijs op hoog niveau. Hiervoor is vakkundig personeel een must en wordt gebruik gemaakt van de nieuwste leermiddelen en hybride leeromgevingen. De meerjarenbegroting weerspiegelt deze ambities. Het overgrote deel van onze lasten wordt uitgegeven aan onze belangrijkste asset, namelijk personeel. Voor de komende jaren verwachten wij, mede met het implementeren van onze ambities, resultaatneutraal uit te komen.

# Financiële kengetallen

RATIO'S	NORM	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 1	nvt	0,49	0,57	0,60	0,62	0,63	0,65
Solvabiliteit 2	Minimaal 30%	0,71	0,63	0,65	0,67	0,69	0,71
Rentabiliteit	Minimaal 0%	-7,7%	-0,4%	2,6%	0,1%	0,2%	-0,4%
Huisvestingsratio	Maximaal 15%	12,6%	12,2%	12,5%	12,9%	12,4%	12,3%
Current Ratio / liquiditeit	Minimaal 0,5	1,9	2,1	1,5	1,3	1,3	1,3
Aandeel personeelskosten	nvt	76,9%	75,5%	75,0%	75,0%	75,7%	76,1%
Normatief EV	<1	0,56	0,72	0,75	0,75	0,75	0,75

De komende vijf jaar investeert MA in het creëren van een dynamische leeromgeving voor onze leerlingen en studenten. Deze investering wordt grotendeels uit eigen middelen betaald maar om de school ook financieel gezond te houden is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met het aantrekken van een langlopende lening eind 2023.

Voor de toetsing van de ontwikkeling van de financiële positie en de beleidsprestaties worden een aantal kengetallen gehanteerd. Onderstaand staat een overzicht van de belangrijkste prognoses voor deze kengetallen. Daarna volgt een toelichting op afzonderlijke kengetallen.

## Solvabiliteit

Onder solvabiliteit wordt de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen van de instelling verstaan. Bij de berekening van solvabiliteit (1) worden de voorzieningen opgevat als vreemd vermogen, in tegenstelling tot de solvabiliteit (2), waarbij de voorzieningen juist bij het eigen vermogen worden geteld.

De vermogenspositie van MA komt in 2022 en toekomstige jaren tot uitdrukking in een solvabiliteit 1 (EV/BLT) en een solvabiliteit 2 ((EV+VZ)/BLT). De solvabiliteit blijft op termijn op een goed niveau: boven de gestelde norm en sectoraal op een gemiddeld niveau, vergeleken met de andere mbo-scholen.



## Liquiditeit

De liquiditeit geeft de verhouding aan tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. Deze is in 2022 gedaald naar 1,8 (2021 was 3,07). De liquiditeitsratio neemt af door de hoge investeringsactiviteiten van het afgelopen jaar.

Voor de komende jaren is ook rekening gehouden met toenemende investeringen in MVA.

De current ratio laat een dalende lijn zien naar een genormaliseerd niveau. Dit is het gevolg van de voorgenomen investeringen in herinrichting, groot onderhoud en klimaatmaatregelen en een toename in de langlopende schulden. In de prognose is rekening gehouden met het aantrekken van een nieuwe langlopende lening eind 2023 zodat de liquiditeitspositie van MA boven de norm blijft.

## Rentabiliteit

De rentabiliteitsratio geeft de verhouding weer van de gemaakte winst ten opzichte van het geïnvesteerde vermogen. De ontwikkeling laat zien dat de rentabiliteit schommelt van negatief in 2023 en hersteld in de opvolgende jaren. Hierbij moet opgemerkt worden dat de daling in 2022 deels het gevolg is van de eerder vermelde verschuiving in de opbrengst kwaliteitsagenda. Ook de kosten voor de uitvoering van het NPO-programma spelen een rol omdat de baten hiervoor al in 2021 ontvangen zijn terwijl de kosten in 2022 en later vallen. Tot slot speelt de groei in het aantal studenten een rol. De toename in leerlingen leidt immers tot een toename in onderwijzend personeel waarvoor de bekostiging pas na twee jaar volgt.

## Overige kengetallen

De huisvestingsratio blijft onder de norm van OCW (max 15%) en de afspraken met de OR en de Studentenraad. De door MA vastgestelde richtlijn van 10% met een bandbreedte van 2,5% wordt ook tijdens en na de realisering van de nieuwbouw niet overschreden.



# Kengetallen huisvesting

HUISVESTING	GEREALISEERD		BEGROTING	PROGNOSE			
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal m <sup>2</sup> bruto vloeroppervlak	22.765	27.600	27.600	23.522	23.522	23.522	23.522
Aantal m <sup>2</sup> per gewogen student	7,72	9,48	9,39	7,70	7,49	7,41	7,40
%m <sup>2</sup> huur als aandeel van de totaal aantal m <sup>2</sup>	18%	15%	15%	0%	0%	0%	0%
Gewogen deelnemers per 1 oktober (incl. VMBO)	2.947	2.911	2.939	3.056	3.139	3.176	3.179
Huisvestingslasten in € 1.000	2.833	3.210	2.546	2.185	2.297	2.292	2.284
Huisvestingslasten/ m <sup>2</sup> in €	124	116	92	93	98	97	97
Investeringsbehoefte als % van de totale omzet	1,1%	35,0%	9,2%	15,7%	7,0%	3,5%	3,7%

Het aandeel personeelskosten is binnen het onderwijs de grootste post. We zien een toename van het personeelskosten aandeel waardoor een overschrijding ontstaat ten opzichte van de gestelde richtlijnen van de jaarlijkse begroting zoals afgesproken met OR en de Studentenraad. Uitgangspunt is dat de streefverhouding van 70/30 voor O(O)P en OBP gehandhaafd blijft.

## Risicomanagement

MA onderkent het belang van het uitvoeren van een risicoanalyse op de activiteiten. Jaarlijks wordt een analyse op onderkende risicogebieden uitgevoerd. De eerste stappen zijn gezet om continu de risico's expliciet te maken en te beheersen. Hiermee willen we risicoaltheid creëren en bewerkstelligen we proactief en bewust omgaan met risico's.

### Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In deze paragraaf worden de voornaamste risico's en onzekerheden beschreven, waarbij vijf aandachtsgebieden worden onderscheiden:

#### Strategische risico's

Risico's en onzekerheden, vaak met een externe oriëntatie/ ontstaansgrond, die een belemmering vormen om de strategie en/of de businessplannen van de onderneming te realiseren en invloed kunnen hebben op de langetermijndoelstellingen.

#### Bestuurlijke risico's

In een samenwerking tussen het College van Bestuur (CvB) en Raad van Toezicht (RvT) is beleid uitgezet voor de inrichting van de taken en verantwoordelijkheden van het CvB en RvT.

#### Operationele risico's

Risico's en onzekerheden die de effectiviteit en efficiëntie van de operationele activiteiten van de onderneming beïnvloeden en daarmee vooral betrekking hebben op de processen binnen de onderneming en van invloed kunnen zijn op de kortetermijndoelstellingen:

#### Huisvestingsrisico's

Het Mediacollege Amsterdam heeft een tekort aan ruimte op de hoofdlocatie aan de Contactweg. Met de realisatie van de nieuwbouw is sprake van verbetering, maar het probleem is nog niet opgelost. De voornaamste reden voor het tekort aan huisvesting is het eindigen van het huurcontract van het pand aan de Condensatorweg 36 (3.685 m<sup>2</sup>), aankomende renovatie van de Dintelstraat én de afloop van de vergunning voor de tijdelijke huisvesting.

#### Risico's rendementsontwikkeling

Het risico bestaat dat rendementsdoelstellingen niet aan de inspectienormen voldoen. Als dit het geval is, kan dit effect hebben op de bekostiging voor de betreffende opleidingen door afname van het aantal studenten. Komend jaar laat MA een onderzoek uitvoeren naar de rendementen van onze opleidingen.

#### Krimprisico

Het Mediacollege Amsterdam bedient met het onderwijs een grote regio, van Den Helder tot aan Leiden. Als gevolg van dit bedieningsgebied is MA ook gevoelig voor krimp in de regio's.

Ook ten gevolge van een landelijke daling van mbo-studenten, de aangepaste regelgeving rondom de intake en ten gevolge van incidenten met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag, ziet MA het risico van afname in het aantal studenten en leerlingen.

#### Duurzaamheid risico

MA heeft zich gecommitteerd aan de klimaatdoelstellingen. Als gevolg hiervan zal MA kosten maken voor de verduurzaming van de gebouwen. Bij aanvang in 2019 is de inschatting gemaakt dat de kosten totaal € 1,8 miljoen bedragen voor een periode van tien jaar. Als de realisatie van de klimaataanpassingen hoger uitkomt dan nu ingeschat, zal dit effect hebben op de financiële resultaten.

#### Personele risico's

Het risico op een mismatch tussen aanwezige capaciteiten van personeel en de benodigde capaciteiten voor MA wordt beheerst door de continue monitoring van het opleidingsniveau van leerkrachten en het tactisch inzetten van ingehuurd personeel.

De ontwikkeling van de personele kosten en bijbehorende bekostiging is onzeker. Daarnaast is sprake van tekorten op de arbeidsmarkt en wordt het steeds moeilijker om geschikt personeel te vinden. Om het risico op wachtgeldverplichtingen te ondervangen, neemt MA diverse maatregelen waaronder herplaatsing en adequate uitstroombegeleiding. MA brengt jaarlijks de financiële gevolgen van gewezen personeelsleden in beeld en treft hiervoor passende financiële maatregelen.

#### ICT-risico's

MA is digitaal benaderbaar. Het risico bestaat dat de veiligheid onvoldoende blijkt met datagijzeling als gevolg. Jaarlijks wordt een verbeterplan opgesteld en kwetsbaarheden in de infrastructuur opgelost.

#### Publiciteitsrisico's

In een maatschappij waarin een belangrijk deel van de studenten hun leven online deelt, kunnen incidenten en misvattingen makkelijk hun weg vinden naar de openbare publiciteit. MA is zich bewust van dit risico en de potentiële gevolgen voor het studentenbestand. MA monitort de media-uitingen ten aanzien van de organisatie en onderneemt, als daar aanleiding toe is, gerichte actie.

#### **Financiële risico's**

MA heeft in haar treasurywetstatuut opgenomen hoe omgegaan wordt met:

- Liquiditeit op korte en op lange termijn, op basis van frequente kasstroomanalyses.
- Beheersing van financieringskosten, middels leningen met een vast rentepercentage voor een vastgestelde termijn.
- Beleggingen, waarbij afgezien wordt van beleggingen in derivaten en complexe financiële producten.
- Overtollige middelen, die alleen bij instellingen met een A-rating worden weggezet voor een periode die recht doet aan de toekomstige verwachte kasstroom-ontwikkelingen.

#### **Investeringsrisico's**

Het onderwijs dat MA aanbiedt is kapitaalintensief. Jaarlijks wordt flink geïnvesteerd in apparatuur die gebruikt wordt in het onderwijs. De verwachting is dat de vraag naar investeringen in AV-apparatuur en andere leermiddelen en daarmee de afschrijvingen in de toekomst verder zullen toenemen. Daarnaast is het creëren van een dynamische leeromgeving met een passende uitstraling onderdeel van de strategie. Tevens is renovatie van de bestaande gebouwen noodzakelijk om technische veroudering aan te pakken. Het risico bestaat dat dit alles met grote kosten gepaard gaat. Om het risico te beheersen zal MA organisatorisch alert zijn op de besluitvorming en het aangaan van verplichtingen.

#### **Rapportagerisico's**

Het risico bestaat dat onjuiste, onvolledige of niet-tijdig beschikbare informatie invloed heeft op interne beslissingsprocessen of die van externe partijen (onder andere OCW, banken, toezichthouders). Ter mitigatie van dit risico vindt onder andere accountantscontrole plaats op diverse gebieden (bijvoorbeeld leerlingenadministratie en financiële rapportage).

#### **Risico's t.a.v. wet- en regelgeving**

Risico's en onzekerheden die voortvloeien uit wetten en regels (zowel intern als extern) en een directe invloed hebben op de organisatie en/of de bedrijfsprocessen van de onderneming.

#### **Privacy-risico's**

MA beperkt deze met implementatie van een AVG-complianceplan waarin bewustwording wordt vergroot, AVG-regelgeving wordt geïmplementeerd en contractuele bepalingen worden herzien.

MA heeft in 2017 geparticipeerd in de benchmark IBP (Informatiebeveiliging en privacy). De benchmark IBP (Informatiebeveiliging en privacy) brengt in kaart op welke vlakken MA al goede regelingen/goed beleid getroffen heeft en op welke gebieden nog acties ondernomen moeten worden. Op basis hiervan neemt MA maatregelen om het IBP/E (benchmark)proces te borgen in een PDCA-cyclus.

#### **Gekwantificeerde risico's**

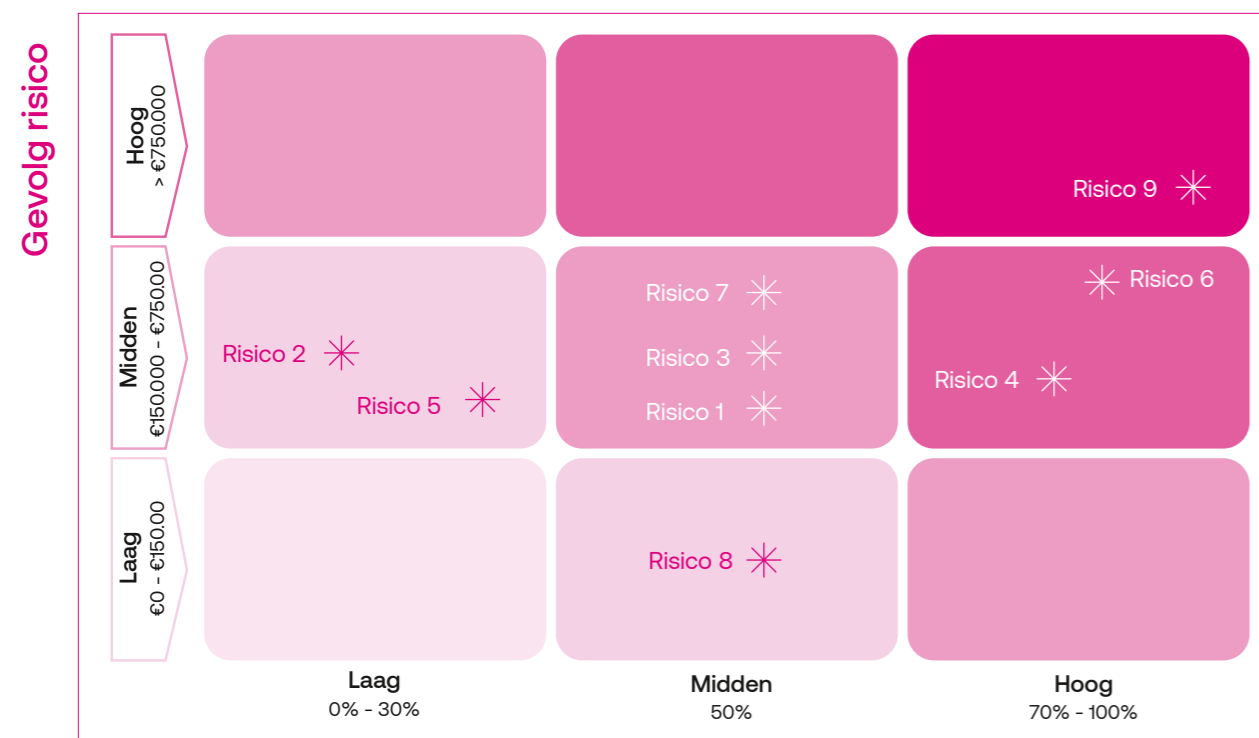
MA heeft begin 2022 een gespecialiseerd bedrijf de opdracht gegeven een financiële risicoscan uit te voeren. Met de uitkomsten van deze risicoscan heeft MA inzicht verkregen op de financiële impact van risico's, de werking van de beheersingsmaatregelen en de netto risico's waarvoor een buffervermogen noodzakelijk is. Hieruit is bepaald dat een buffervermogen van € 3,2 miljoen toereikend is om het financiële risicoprofiel van het Mediacollege Amsterdam af te kunnen dekken.





# Risicomatrix

Wanneer de geïnventariseerde risico's worden afgezet in een risicomatrix, ontstaat het volgende beeld:

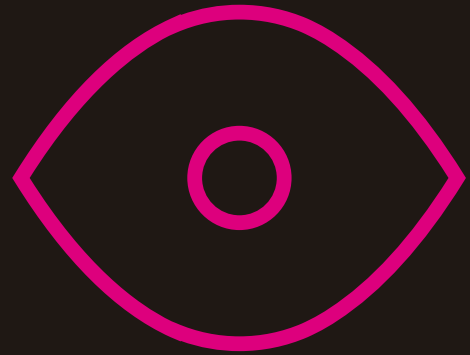


Kans risico

## Colofon

**Eindredactie:**  
Afdeling Marketing & Communicatie

**Met dank aan:**  
Alle studenten en medewerkers van MA met speciale dank aan de schrijvers van het jaarverslag voor hun tijd en volledigheid en de OR, de SR en RvT.



Onze missie:

toonaangevend talent voor  
toonaangevende bedrijven



Mediacollege Amsterdam

ma-web.nl     